



la
cgt
MANPOWER

*La **CGT Manpower** revendique un salaire d'embauche à 1 800€ net chez Manpower*

**LIVRET DES
SALARIÉ.E.S PERMANENT.E.S**

ÉDITION AVRIL 2021

SOMMAIRE

> Éditorial	3	> L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations ...	43
> Pour commencer quelques mots d'histoire et quelques dates	4	> La retraite	44
> La CGT Manpower France c'est quoi ?	6	> Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)	45
> Lexique	8	> Les aides du CSE et du CSEC ..	46
> La CGT Manpower... et les cadres	9	> L'arrêt maladie - L'accident de travail - L'accident de trajet ...	47
> Vos droits	10	> Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail	49
- Le Code du Travail	10	- Harcèlement moral, sexuel, discrimination	51
- Les conventions collectives	10	> Comment vous défendre	54
• Votre contrat de travail	12	- Les Instances Représentatives du Personnel	54
- Période d'essai	12	- Les Représentant.e.s de Proximité	55
- Rupture période d'essai	13	- Le Comité Social et Économique et le Comité Social et Économique Central	56
• Durée légale du travail	14	- Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail	56
- Les heures supplémentaires	14	- Le/La Délégué.e Syndical.e (DS) ..	56
• La rémunération	17	- Le/La Représentant.e Syndical.e (RS)	56
- La participation aux bénéfices ...	18	- Moyens des représentant.e.s du personnel	57
- Les primes variables	18	- Liberté syndicale	57
• Les congés payés (et autres) ...	20	- Droit de syndicalisation	57
- Modification dates de départ	21	- Droit d'expression	58
- Congés pour événements familiaux ..	22	> Bulletin de syndicalisation	59
- Congé maternité et adoption	23	> Contacts	60
- Congé naissance / paternité	23		
- Congé parental d'éducation	24		
• Faire face aux sanctions	30		
• Le licenciement - La démission	33		
> La formation	38		
> La mobilité	39		



EDITORIAL

Salarié.e.s permanent.e.s de Manpower

Nous sommes dans une période compliquée qui affecte tous les salarié.e.s. L'année 2020 nous a apporté son lot de contraintes et l'entreprise profite du virus (Covid) pour continuer à maltraiter les salarié.e.s. Vous devez savoir que la **CGT Manpower** mène des batailles au quotidien pour vous protéger, non pas de la Covid 19 mais de l'entreprise Manpower qui en profite pour vous spolier de vos droits. Comme vous pouvez le remarquer, en 2020 pas d'augmentations générales, moins vous êtes rémunéré.e.s plus vous êtes corvéables à souhait, et plus Manpower fait des bénéfices pour verser des dividendes aux actionnaires. Exemple : en 2020 Manpower leur a versé 160 millions d'euros.

Pour ce qui est de l'année 2021, nous serons vigilant.e.s sur la pose de congés payés forcés et des RTT imposés par la hiérarchie...

Nous serons présent.e.s sur la négociation annuelle des salaires pour mettre la pression sur la direction et obtenir le maximum de rémunération pour toutes et tous les salarié.e.s.

Sachez que nous sommes présent.e.s pour vous accompagner dans vos démarches si vous rencontrez des difficultés dans l'entreprise.

**La CGT EST LÀ POUR VOUS
N'hésitez pas à nous contacter
NOTRE FORCE C'EST VOUS**

Marie-Odile Bonnet
Secrétaire Générale de la CGT Manpower

POUR COMMENCER

quelques mots d'histoire et quelques dates

La Confédération Générale du Travail est un syndicat de salarié(e)s Français(e)s créé le 23 septembre 1895 à Limoges.

1895

Naissance de la CGT. Jusqu'en 1919, elle est la SEULE Organisation Syndicale à représenter les salarié(e)s.

1906

La charte d'Amiens : elle est considérée comme le texte fondamental du syndicalisme révolutionnaire.

1936

Afin de faire face à la montée du fascisme en Europe, mais aussi de l'aggravation des conditions de vie due à l'accentuation de la crise économique, les travailleurs/travailleuses arrachent, par la lutte les grandes conquêtes sociales (congés payés, augmentation des salaires, conventions collectives, semaine de 40h, les Délégué(e)s du Personnel...).

1940 - 1944

Les Syndicats sont dissous par le gouvernement de Vichy. Le mouvement ouvrier s'organise dans la résistance. A Châteaubriant les Allemands fusillent 27 dirigeants et militants de la CGT et du PCF. Le plus jeune avait 17 ans et s'appelait Guy Moquet.

1945 - 1946

La sécurité Sociale est créée par Ambroise Croizat, Ministre Communiste. C'est la naissance des Comités d'Entreprise (CE).

1950

Création du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti), il sera remplacé en 1970 par le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

1956

3^{ème} semaine de congés payés.

1958

Création des ASSEDIC.

1968

De nombreuses grèves éclatent partout dans le pays. 10 millions de grévistes. Résultat : augmentation du SMIG de 35 %, hausse des salaires de 15 à 20%, extension de la 4^{ème} semaine de congés payés...

1972

Première loi légalisant le Travail Temporaire, son contenu s'inspirant largement de l'accord **CGT Manpower** arraché de haute lutte.

1982

5^{ème} semaine de congés payés, réduction de la durée légale du travail à 39 heures. Obligation pour le patronat de négocier annuellement. Retraite à 60 ans. Première ordonnance et divers accords sur le travail temporaire. Des textes à travers lesquels, le Syndicat CGT des salarié.e.s de l'intérim de l'époque avait joué un rôle fort en IMPOSANT des modifications profondes (période d'essai payée sur le salaire de base, protection sociale, formation professionnelle, droit syndical...).

1985
À NOS JOURS

Eclatement du salariat, la flexibilité du travail, la casse des travailleurs par le patronat (plusieurs accords néfastes, l'uniformisation de la pensée par les médias, la précarité, le chômage et bien d'autres facteurs encore ont divisé les salarié.e.s favorisant l'individualisme et le fatalisme ; SEULE L'UNITE et la SOLIDARITE de l'ensemble des salarié.e.s permettront de renverser la situation.

Depuis des années, les salarié.e.s sont de plus en plus flexibles, une montée de la précarité et du chômage a divisé les salarié.e.s. Le patronat en profite pour mettre en concurrence tous les salarié.e.s.

OUI, la CGT l'affirme, d'autres choix sont possibles. Mais pour les imposer il faut SE REGROUPER ! Mais pour les imposer il faut LUTTER !

Le 21^{ème} siècle,
vous le voulez comme ça ?

la
cgt
MANPOWER
LE MILITANT
DE L'INTERIM

LA CGT MANPOWER FRANCE

c'est quoi ?

C'est un ensemble :

- de femmes et d'hommes
- d'élu.e.s RP (Représentant.e.s de Proximité) Lire P. 58
- d'élu.e.s CSE (Comité Social et Économique) Lire P. 59
- d'élu.e.s CSEC (Comité Social et Économique Central) Lire P. 59
 - de membres CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) Lire P. 59
- de syndiqué.e.s

Ils/Elles ont tous/toutes pour but :

- d'agir
- de préserver vos droits
- d'en conquérir de nouveaux
- et de faire fléchir la direction afin d'obtenir le maximum pour **VOUS**.

Suivant la taille des entreprises, les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sont différentes. Pour ne pas vous « embrouiller » nous n'évo-

querons, dans ce livret, que de ce qui concerne Manpower France.

Que fait la CGT Manpower ?

Tout d'abord, la **CGT Manpower** est la 1^{ère} Organisation Syndicale créée chez Manpower, et la 1^{ère} Organisation en termes de suffrages aux Élections Professionnelles dans l'entreprise.

La CGT est présente dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) :

- les Comités Sociaux Économiques (CSE)
- le Comité Social Économique Central (CSEC)
- les Représentant.e.s de Proximité (RP)
- les Délégué.e.s Syndicaux/ Syndicales (DS)
- Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

« que des paroles d'intérimaires ou de CDI ? Souvent, vous n'osez pas nous contacter,

sons à cela :
présalaires de l'agence
mal vu par vos collègues
mis.e en fin de mission par l'entreprise

contactant un.e élu.e **CGT Manpower** vous ne
suff de voir vos droits rétablis. Voici deux
Sophie intérimaire dans la logistique. Et
tière.

ant le période de confinement, j'avais eu une
nifié dans un entrepôt logistique. J'ai eu
ne tâche duré car mon expérience dans ce
ement et tant que planificatrice en logistique,
te. Et puis un jour au lendemain + plus rien.
été. Comme pour tout le monde d'ailleurs,
la annonce ma fin de mission anticipée. J'ai

en salaire plus qu'ampulé ! Je n'étais pas très
de contact avec un syndicat mais mon mari m'a
ai donc rejoint la **CGT Manpower** et ai expliqué

Le mois suivant, Manpower me payait mon
à la fin de mon contrat car l'agence n'avait pas



Djamal « Mes J'ai signé un CDI intérimaire il y a un peu plus d'un an maintenant. Tout allait très bien sauf qu'il y a quelques semaines, mon agence m'a appelé pour me dire qu'il y avait une baisse d'activité et qu'il ne me trouvait plus de travail. La seule chose qu'ils me proposait, était une mission à 60 kms de chez moi. Pourtant j'avais bien vérifié et dans mon contrat on me disait 50 kms. J'ai tout de suite contacté une élue que j'avais dû au téléphone pour un renseignement. Je lui ai expliqué mon problème et elle m'a demandé mon autorisation pour appeler l'agence. J'ai dit OK et 2 jours après l'agence m'appelait pour une mission... à 12 kms de chez moi. Je ne sais pas trop ce que la **CGT Manpower** a expliqué à mon agence mais depuis je n'ai rencontré aucun problème. J'ai entièrement confiance en la personne de la **CGT Manpower** car elle m'a demandé de l'appeler si jamais je me retrouvais sans mission. Depuis je me suis syndiqué à la **CGT Manpower**, car je trouve que c'est important. Il faut que nous les Intérimaires et CDI Intérimaires soyons solidaires entre nous. »

Montreuill.accompagné du règlement de cotisation
cgtmanpower@gmail.com
Montreuill.accompagné du règlement de cotisation



AU FIL DE L'ACTUALITÉ

Bonjour à toutes et tous,

Cette année que nous vivons est grave pour chacun.e de nous, malheureusement nous ne savons pas quand cela va s'arrêter. Bien sûr le plus tôt possible sera le mieux pour toutes et tous.

Rien ne doit nous empêcher de défendre les salarié.e.s, car leurs droits sont bafoués sous prétexte de la Covid-19, alors que le seul **VIRUS** c'est le patronat qui rémunère les salarié.e.s le plus bas possible et fait le maximum de bénéfices sur leur dos. La lutte contre ce fléau nous devons la mener toutes et tous ensemble. La **CGT Manpower** est la garde-fou des pratiques, c'est pour les salarié.e.s

LES GRANDES ENTREPRISES ET LA COVID-19

C'est avec une énorme tristesse, que les élu.e.s **CGT Manpower** ont appris le 27 mars dernier, le décès de Monsieur H.Y. Intérimaire de chez Manpower, détaché chez Fedex à Roissy alors qu'aucune mesure de protection n'avait été prise. C'est un grand choc pour nous. Il a fallu l'intervention de Marie-Odile Bonnet - Elue CSE Ile de France pour qu'enfin Manpower « bouge » et cesse d'exposer des salarié.e.s intérimaires à la mort.

Suite à son intervention, voici quelques exemples de ce qui a été mis en place chez ce client :

- Marquage au sol pour l'application de la distance
- Nouveaux essuie-tout (en papier) à l'usage des salarié.e.s
- Hydralcoolisation à l'entrée de l'entreprise
- Présence

Par le nombre de ses élu.e.s et mandaté.e.s, la **CGT Manpower** est de loin la première Organisation Syndicale dans l'entreprise. Par l'action de ses élu.e.s et mandaté.e.s, la **CGT Manpower** défend les droits des salarié.e.s permanent.e.s, intérimaires et CDI intérimaires, que ce soit face à la direction ou devant le Conseil des Prud'hommes.

Vos élu.e.s aux Comités Sociaux Économiques (CSE), vos Représentant.e.s de Proximité (RP), vos Délégué.e.s Syndicaux/Syndicales (DS) et vos membres élu.e.s dans les CSSCT sont là **pour vous aider**. Pour être efficaces dans la défense de vos droits mais aussi de ceux de vos collègues : syndiquez-vous à la **CGT Manpower France**.

N'HÉSITÉZ PAS.... CONTACTEZ NOUS !

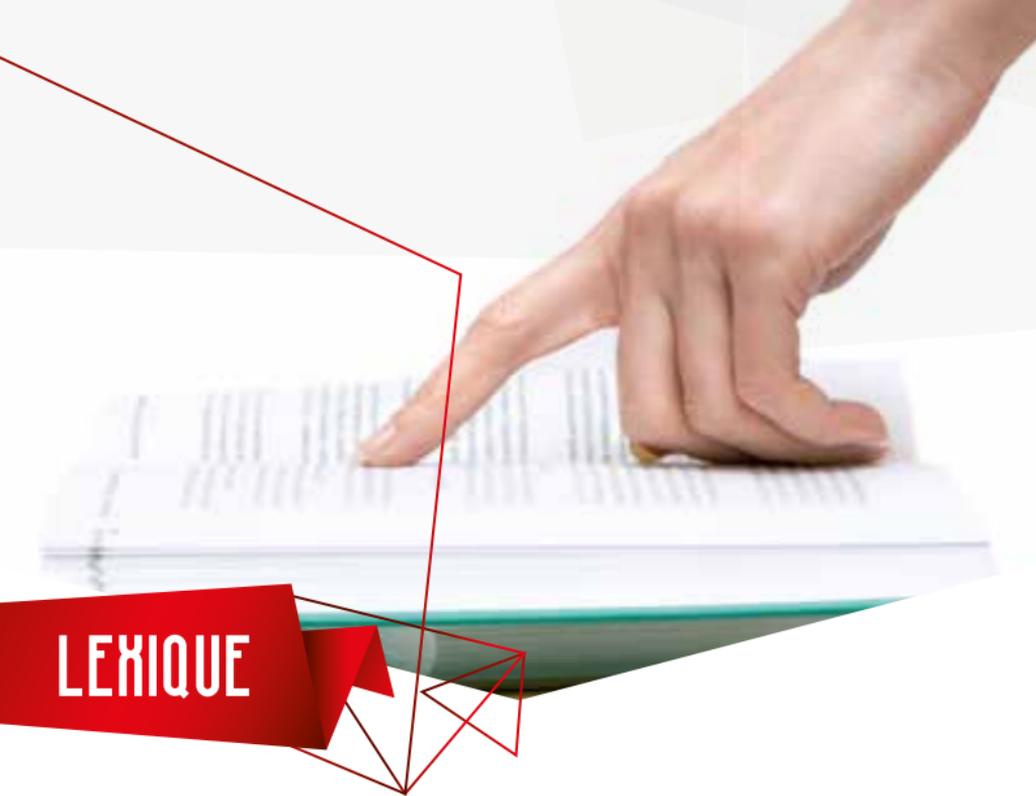
SYNDICAT CGT MANPOWER FRANCE

Immeuble le Méliès - 4^{ème} étage B
261, rue de Paris - 93100 Montreuil
Tél. 01 41 63 28 00 - Fax 01 41 63 28 01
cgtmanpower@gmail.com
www.manpower.cgt.fr



CGT Manpower France





LEXIQUE

**Vous pouvez être perdu.e.s par le « jargon » souvent employé par les élu.e.s.
Voici un petit lexique pour vous aider à vous y retrouver :**

ASC > Activités Sociales et Culturelles P. 48

IRP > Instances Représentatives du Personnel P. 57

RP > Représentant.e de Proximité P. 58

RS > Représentant.e Syndical.e P. 59

DS > Délégué.e Syndical.e P. 59

CSE > Comité Social Économique P. 59

CSEC > Comité Social Économique Central P. 59

CSSCT > Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail P. 59



LA CGT MANPOWER... ET LES CADRES

La **CGT Manpower** défend, les salarié.e.s permanent.e.s, salarié.e.s intérimaires et salarié.e.s en CDI intérimaire qu'ils soient employés, agents de maîtrise ou cadres.

La **CGT Manpower** revendique la revalorisations des salaires de base.

La CGT Manpower revendique un seul objectif primable et non 2 comme actuellement. STOP 2 en 1.

Les revendications de la CGT pour les cadres ? Par exemple : le « droit à la déconnexion »

Qui d'entre vous n'a pas travaillé jusqu'à des heures tardives, le week-end, voire pendant vos congés ?

La **CGT** demande l'interdiction de solliciter les salarié.e.s en dehors de leur temps de travail, l'obligation d'instituer des périodes de trêves de mails. En effet, cela représente un phénomène d'explosion du travail

dissimulé des salarié.e.s qualifié.e.s à responsabilité.

Les assimilé.e.s travaillent en moyenne **42,3 heures par semaine.**

41% d'entre eux/elles affirment que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées.

Quant aux cadres, leur temps de travail est de **44,4 heures en moyenne.**

56% d'entre eux/elles nous nous confirment travailler durant leurs jours de repos.

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilités professionnelles et parentalité, d'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou faire du sport...

La CGT Manpower c'est AUSSI pour les cadres et assimilé.e.s.

CODE DU TRAVAIL

VOS DROITS

Un ensemble de règles écrites définissent les rapports sociaux entre employeurs et salarié.e.s, fixant ainsi des droits et obligations pour toutes et tous.

Le Code du Travail

Il rassemble les lois votées par le Parlement et certaines dispositions arrêtées par le gouvernement ; il régit de manière générale, les relations entre les salarié.e.s et les employeurs. Il représente le « minimum social ».

C'est ce que l'on peut appeler « le gros livre rouge »... Les élu.e.s de la **CGT Manpower** ont l'habitude de l'utiliser pour rappeler entre autres à Manpower, le respect de leurs droits et devoirs.

Vous avez une question, un doute ?

**Appelez la CGT Manpower !
Nous sommes là
pour défendre vos droits !**

Les Conventions Collectives

Elles complètent le Code du Travail. C'est le fruit d'une négociation entre représentant.e.s des salarié.e.s et représentant.e.s des employeurs en vue :

- d'adapter le Code du Travail à un secteur professionnel,
- d'améliorer les dispositions du Code du Travail.

Dans le Travail Temporaire il existe plusieurs accords de branche (protection sociale, formation professionnelle, classification, statut du personnel permanent.e.s...) que vous pouvez retrouver sur notre site internet :

www.manpower.cgt.fr rubrique Accords



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les Accords d'Entreprise

Ils sont négociés et éventuellement signés entre les Délégué.e.s Syndicaux/ Syndicales (DS) des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et la direction. Ils ont pour but d'améliorer, au sein de Manpower, les règles sociales définies par la loi et les Accords Nationaux de la Branche du Travail Temporaire.

Le Règlement Intérieur

Il est obligatoire à partir de 20 salarié.e.s. Il dicte les règles permanentes propres à l'entreprise et, en particulier, en matière d'hygiène et de sécurité. Le dernier Règlement Intérieur des Permanent.e.s chez Manpower date de 2014. Retrouvez-le sur notre site internet : www.manpower.cgt.fr rubrique Accords



VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Tout contrat de travail doit NOTAMMENT préciser :

- votre qualification professionnelle
- votre niveau (de A à ...)
- votre coefficient
- votre catégorie professionnelle
- la durée de votre période d'essai (elle définira votre période de préavis si vous quittez l'entreprise)
- votre lieu et vos horaires de travail
- votre rémunération

Période d'essai

La période d'essai vous permet de vous assurer que le poste proposé correspond à vos attentes. Elle permet également à Manpower de s'assurer

que vous conviendrez au poste que vous occupez.

Pendant cette période, le/la salarié.e et l'employeur peuvent se séparer à tout moment, sous réserve de respecter le préavis prévu dans l'accord d'entreprise, dont la durée varie en fonction de votre catégorie socio-professionnelle.

Depuis plusieurs années, Manpower a modifié la période d'essai pour les postes non-cadre. Par exemple pour un poste, de Conseiller/Conseillère Manpower ou Assistant.e de recherche la période est passée de 1 à 2 mois.

Pensez à vérifier ce qui est indiqué sur votre contrat.

N'oubliez pas que la loi prévoit le renouvellement de cette période par l'une ou l'autre des parties.

Par contre pas de changement pour les autres catégories :

- 3 mois pour les assimilé.e.s cadres / agents de maîtrise (niveau E et F)
- 4 mois pour les cadres (niveau G à K)
- 6 mois pour les cadres (niveau L à M)

En cas de rupture de la période d'essai

A l'initiative de l'employeur, la durée est de :

- 24 heures après huit jours de présence
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence
- deux semaines après un mois de présence
- un mois après trois mois de présence

A l'initiative du/de la salarié.e :

- 48 heures, ramenées à 24 heures si votre durée de présence est inférieure à huit jours.

En cas de maladie, la période d'essai est prolongée pour une durée égale à l'absence.

Manpower peut mettre fin à votre période d'essai pendant votre arrêt maladie sous réserve que ce ne soit pas la maladie qui soit la cause de cette décision.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de Manpower pendant le renouvellement de votre période d'essai, ils doivent observer, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Pour les CDD

Si vous avez un contrat en CDD, il ne peut être rompu que pour les conditions suivantes :

- accord entre vous et Manpower
- faute grave prouvée par l'employeur
- force majeure
- si vous justifiez d'une embauche en CDI ailleurs.

En cas de rupture anticipée de la part de Manpower vous avez droit à des indemnités au moins égales au salaire que vous auriez dû toucher, jusqu'à la fin de votre CDD.





DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La loi fixe la durée légale de travail à 35 heures hebdomadaires. Chez Manpower, compte-tenu de l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail, obtenu par la **CGT Manpower**, celle-ci est de 39h avec des RTT.

Les horaires de travail que vous effectuez peuvent être différents suivant les lieux de travail :

- les agences
- les plateaux DR
- les Centres de Service
- le siège
- ...

Ces horaires de travail doivent **OBLIGATOIREMENT** être affichés. Si ce n'est pas le cas, demandez-le à votre supérieur hiérarchique ou appelez votre délégué.e **CGT Manpower**.

Toutes leurs coordonnées en fin de livret ou dans la rubrique : vos délégué.e.s du

site internet : www.manpower.cgt.fr

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail accomplies à la demande et sous la responsabilité de votre hiérarchique N+1 voir N+2, au-delà de la durée légale du travail.

C'est malheureusement chose fréquente pour les salarié.e.s permanent.e.s de Manpower de travailler plus (mais sans être payé.e.s plus...).

C'est souvent de votre propre initiative. Ces heures ne sont jamais (ou rarement) récupérées. Donc finalement il vous arrive de travailler « **gratuitement** »... Vous vous retrouvez, vous ou vos collègues, épuisé.e.s car la charge de travail est trop importante, et vous n'êtes pas assez nombreux/nombreuses.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si vous devez vous déplacer pour Manpower, ce temps de trajet sera considéré comme du temps de travail.

- *Vous êtes détaché.e.s dans un MOS ? Vous vous rendez parfois ou souvent dans une autre agence en dehors des heures « normales » de l'agence ?*
- *Vous avez des réunions pendant l'heure du déjeuner ? Avant ou après vos heures « normales » ?*

Vous faites des heures supplémentaires !

Elles ne seront pas payées car Manpower refuse de le faire mais vous pouvez les récupérer. Pour cela il vous suffit de remplir le document que vous trouverez sur le site internet : www.manpower.cgt.fr (rubrique : Vos droits - Salarié.e.s Permanent.e.s - Durée légale du travail)

Pensez-y ! Ces heures supplémentaires DOIVENT être majorées !

De la 39^{ème} heure à la 43^{ème} heure : majoration à 25%. Si vous travaillez 3 heures de plus vous devez récupérer 3h45 de travail

De la 44^{ème} heure à la 48^{ème} heure : majoration à 50%. Au-delà de 5 heures supplémentaires vous devez récupérer : 7h30

Vous êtes dans ce cas ? Cela vous arrive souvent ?

**NE SUBISSEZ PLUS ! MOBILISEZ-VOUS !
REJOIGNEZ-NOUS ! SYNDIQUEZ-VOUS !**

**Appelez votre Délégué.e Syndical.e
CGT Manpower ! Vous trouverez ses
coordonnées en fin de livret ou dans la
rubrique : vos délégué.e.s du site
internet : www.manpower.cgt.fr**





**NE RESTEZ PAS ISOLÉ.E.S !
N'HÉSITÉS PAS À NOUS CONTACTER !
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS AIDER !**

**LA CONFIDENTIALITÉ
ET VOTRE ANONYMAT SERONT RESPECTÉS**

Le point de vue de la CGT

Pour la **CGT Manpower**, les salarié.e.s permanent.e.s ont besoin d'être reconnu.e.s. Pour cela, il faut défendre les acquis, les besoins nouveaux, le progrès social.

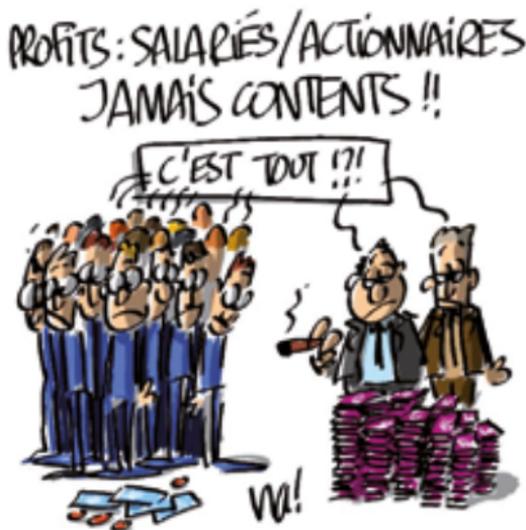
Des garanties salariales, d'emplois, de déroulement de carrière, de bonnes

conditions de travail sont des besoins modernes.

La question de la qualification, de sa reconnaissance par le salaire, de son évolution, de sa mise en valeur dans et par le travail, touche aujourd'hui en profondeur tous les aspects de l'entreprise.



La rémunération mensuelle comprend le salaire correspondant à la durée du travail soit chez Manpower 39h par semaine avec RTT (parfois 40h hebdomadaires + 1h à récupérer). A cette rémunération brute peuvent s'ajouter diverses primes, objectifs, la participation... Mais y sont aussi déduites toutes les cotisations sociales, la mutuelle, les tickets restaurant...



Les primes variables

Malgré ce que nous répète tous les ans la direction, le calcul des primes, qu'elles soient individuelles ou collectives, est assez difficile à comprendre pour les salarié.e.s.

Les mémos primes que l'on trouve sous Léo (quand vous avez le temps de vous y rendre...) sont, d'après vos retours, et pour beaucoup d'entre vous, « **incompréhensibles** ».

Cette rémunération variable est « imposée » par Manpower.

Par contre, et malgré les revendications de la **CGT Manpower**, la baisse de l'objectif quand celui-ci se révèle inatteignable, n'est jamais accepté par la direction !

Vous avez été dans ce cas ?

Vous voulez faire changer les choses ?

Rejoignez la CGT Manpower !

Le leurre du salaire à la carotte

Seule l'augmentation annuelle de votre salaire de base peut vous permettre de maintenir un minimum de qualité de vie.

La majeure partie, pour ne pas dire la quasi-totalité des points de votre future retraite, est calculée en fonction de votre salaire de base. Le « variable » est bien un piège !

La **CGT Manpower** le revendique depuis des années et depuis peu, d'autres Organisations Syndicales nous rejoignent. Nous demandons une baisse de la part variable du salaire. Nous revendiquons que la part du variable soit calculée sur le chiffre d'affaire et pas sur le résultat net !

La participation aux bénéfices

Lors de la participation aux résultats de l'entreprise, le/la salarié.e peut choisir, soit le versement immédiat sous certaines conditions, soit le blocage des sommes pendant cinq ans. Le versement immédiat peut être demandé auprès de l'entreprise.

Les sommes débloquées sont exonérées de cotisations sociales mais sont prises en compte dans votre déclaration d'impôts.

Cela fait tellement d'années que la direction de Manpower France se « débrouille » pour faire passer les bénéfices dans les filiales et ainsi rémunérer les actionnaires plutôt que les salarié.e.s...

Manpower a aussi externalisé la gestion chez Amundi sur des produits d'épargne aux cours fluctuants, au lieu des 8,5% garantis par l'ancien accord.



Le point de vue de la CGT Manpower

La **CGT Manpower** alerte, depuis des années la direction sur le fait que le salaire variable est source de souffrance au travail pour les salarié.e.s permanent.e.s.

De plus il est d'une injustice totale.

Si vous êtes dans une « bonne agence » (qui rapporte de RN) tout va bien. Mais pour combien de temps ? Avec les rapprochements des agences du plan PowerSuite 2024, de la politique et de l'accord mobilité, les primes sont

de moins en moins importantes...

Si vous êtes dans une « mauvaise agence » (qui ne rapporte pas ou très peu de RN) tout va mal...

Et vous n'avez aucun moyen de faire changer ça...

La crise de la Covid 19, en 2020 a mis en exergue cette iniquité du montant trop important du variable dans votre salaire.

La **CGT Manpower** réclame

- que les salaires de base soient augmentés
- que le variable soit limité à 10% maximum du salaire fixe



LES CONGÉS PAYÉS (ET AUTRES)



Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Chez Manpower, le calcul s'effectue du 1^{er} mars au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

Lorsque vous fractionnez vos congés, vous obtenez 2 jours de repos supplémentaires. Pour fractionner vos congés, il vous suffit de prendre moins de 4 semaines d'affilée de congés payés, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Les conjoint.e.s travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Incidence de la maladie sur les congés payés

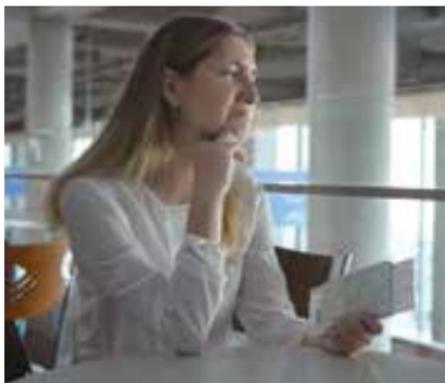
Une décision de la Cour de Justice Européenne a confirmé une nouvelle règle favorable aux salarié.e.s. **Le/La salarié.e malade doit conserver son droit à congés.** 2 cas de figure :

- vous êtes en arrêt maladie avant vos congés (dates posées) et votre arrêt se prolonge durant vos vacances : vous avez droit au report des jours non pris
- vous tombez malade et êtes en arrêt maladie pendant vos congés : vos jours seront reportés.

Cela ne se fait pas dans toutes les entreprises mais Manpower le pratique. Donc si vous tombez malade pendant les vacances, mettez vous en arrêt et demandez le report de vos jours.

Modification des dates de départ

Sauf circonstances exceptionnelles, vos dates de congés ne peuvent être modifiées par l'employeur. Si des modifications doivent être faites, l'employeur doit le faire dans un délai d'un mois avant la date de départ prévue.



- ATTENTION -

Certain.e.s managers, soit disant pour organiser les congés entre vous et vos collègues, vous demande, de leur donner vos dates oralement ou de remplir un tableau excel avant de les saisir dans le portail RH.

N'acceptez SURTOUT PAS cette pratique.

Concertez-vous entre collègues !

*En effet si votre manager décide de vous refuser un congé, un RTT, vous n'aurez des preuves et des traces, **qu'à partir du moment** où vous aurez renseigné le portail RH. Dans ce cas-là, et seulement dans ce cas-là, il/elle devra justifier le refus de votre demande...*

N'OUBLIEZ PAS...

Que ce soit pour les RTT ou les congés payés, Manpower demande souvent (en voulant vous l'imposer) de solder vos CP et RTT avant le 28 ou 29 février de l'année suivante. Sachez que c'est **ILLEGAL**. Le Compte Epargne Temps est là pour ça. **Pensez bien à remplir votre demande de mise en compteur au mois de janvier**. Généralement avant le 15/01. Pour mettre dans votre compteur, rendez-vous sur votre portail RH - GET

Pour pouvoir mettre des jours en compteur il vous faut au minimum 10 mois d'ancienneté. Un maximum de 10 jours de CP et de 6 jours de RTT peuvent être mis dans votre compteur chaque année.

PENSEZ-Y !

Le billet annuel Congés Payés de la SNCF... Vous bénéficiez pour vous et votre famille d'une réduction de 25% sur votre voyage (aller-retour de 200 kms minimum).

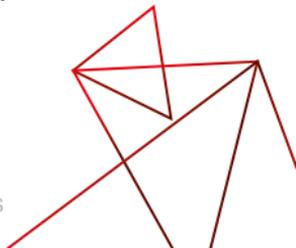
Les congés pour évènements familiaux

Vous avez droit, sur présentation d'un justificatif, à des absences pour les évènements suivants :

Sans condition d'ancienneté :

- pour votre mariage ou pacs :
4 jours ouvrés
- pour le mariage de votre enfant :
1 jour ouvré
- pour le décès de votre père, mère, beau-père ou belle-mère :
3 jours ouvrés

- pour le décès de votre conjoint :
3 jours ouvrés
- pour la naissance ou l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption :
3 jours ouvrés
- pour le décès de votre enfant :
5 jours ouvrés
- pour le décès de votre frère ou de votre sœur : 3 jours ouvrés
- pour la survenue d'un handicap chez votre enfant :
2 jours ouvrés



Après un an d'ancienneté, Manpower vous « octroie » :

- pour votre mariage ou pacs :
1 jour de plus soit 5 jours ouvrés
- pour le mariage de votre enfant :
1 jour de plus soit 2 jours ouvrés
- pour votre déménagement :
1 jour ouvré

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements : vous n'aurez pas de réduction de salaire, sur présentation de justificatifs.

Votre enfant est malade ? Vous avez droit à deux jours par an, rémunérés et sur justificatifs. Il n'y a pas d'âge maximal mais la direction précise que : la présence du parent est requise auprès de l'enfant pour raison médicale et que l'enfant doit être à la charge du parent.

> Pensez-y

Votre justificatif doit être joint à la demande d'absence saisie sur le portail RH ou adressé à votre gestionnaire paie dans les meilleurs délais.

Congé maternité et adoption

Toute salariée enceinte bénéficie d'un congé maternité et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, pour bénéficier de ce congé, la salariée doit obligatoirement avertir son employeur de la date à laquelle

elle entend reprendre son travail. Cette information doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Durée du congé maternité

Le congé maternité est décomposé en 2 congés :

- le prénatal d'une durée de 6 semaines
- le postnatal d'une durée de 10 semaines

Toutefois la durée est variable si vous attendez plus d'un enfant ou si vous avez déjà des enfants.

Les dates de ce congé ne peuvent pas être imposées par l'employeur. Il relève de votre seul choix.

Durée du congé naissance / paternité

À l'occasion de la naissance de votre enfant, en tant que père, vous bénéficiez d'un congé naissance de trois jours, rémunérés par Manpower (plus besoin d'être marié ou pacsé : en tant que concubin vous y avez droit).

Ce congé n'est pas soumis à une condition d'ancienneté mais pour en bénéficier il faut que vous ayez travaillé (quelle que soit l'entreprise) au minimum 200 heures sur les 3 derniers mois.

Depuis 2002, y est ajouté le congé paternité qui vous permet de bénéficier d'un congé supplémentaire de onze jours consécutifs porté à dix-huit jours en cas de naissance multiple.

Attention les 11 jours sont calendaires c'est-à-dire y compris samedi, dimanche et jours fériés.

Ce congé de paternité est indemnisé par la Sécurité Sociale.

Il se prend après la naissance de l'enfant ou dans les quatre mois qui suivent. Vous devez informer Manpower de la date et de la durée du congé minimum un mois, avant par lettre recommandée AR, ou remise en main propre à votre N+1 ou N+2.

Manpower ne peut pas vous le refuser si vous en avez fait la demande dans les délais.

Vous subissez des pressions de la part de votre hiérarchie à propos de votre congé maternité ou paternité ?

Faites respecter vos droits ! Appelez la CGT Manpower

A NOTER : à partir du 1^{er} juillet 2021, ce congés sera de 28 jours.

Le congé parental d'éducation

ATTENTION : Depuis le 1^{er} janvier 2015, ce congé parental d'éducation s'appelle désormais : prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Pour votre premier enfant, il passe à 6 mois maximum pour un seul parent, et à 1 an si les deux parents prennent un congé. Concrètement, cela signifie que si vous décidez de faire une pause professionnelle, vous ne serez indemnisé.e.s par la Caisse d'Allocations Familiales que durant 6 mois. La du-

rée n'est pas « fractionnable » entre 10 mois pour vous et 2 mois pour votre conjoint.e par exemple.

A partir du deuxième enfant, l'indemnisation de la CAF peut aller jusqu'aux 3 ans de l'enfant comme auparavant. Chaque parent ne peut prendre que 24 mois au maximum. C'est donc au second parent de prendre les 12 mois restants si vous voulez obtenir la durée maximale. Les parents peuvent se partager la durée du congé parental, à raison de 18 mois chacun par exemple.



Pour en bénéficier vous devez justifier d'au moins un an d'ancienneté chez Manpower.

Ce congé est soit partiel, soit total :

- vous ne travaillez plus du tout durant la durée du congé parental et cela entraîne une suspension de votre contrat de travail
- vous travaillez à temps partiel pour raison personnelle, avec une durée minimale de 16 heures par semaine
- vous choisissez la durée de travail hebdomadaire que vous souhaitez effectuer

Si Manpower ne peut vous refuser de travailler à temps partiel, il est par contre en droit de vous « imposer » vos heures de présence à votre poste de travail...

> Quand et comment faire sa demande ?

- dès la fin du congé maternité ou d'adoption
- vous devez prévenir Manpower au minimum 2 mois avant la prise du congé par courrier en recommandé avec AR

• cette période est réduite à 1 mois s'il suit immédiatement le congé maternité

> Durée de ce congé

- il est prévu pour une durée de 6 mois pour chaque parent pour le 1^{er} enfant
- il est prévu pour une durée de 3 ans à partir du 2^{ème} enfant, avec là aussi, un partage entre chaque parent
- là non plus Manpower ne peut vous refuser sa prolongation ou sa transformation en temps partiel
- toutefois il existe une dérogation pour l'adoption d'un enfant avant ses 3 ans : le congé peut être prolongé jusqu'à 3 ans après son arrivée dans votre famille

> Fin de ce congé

- à l'issue du congé à date anniversaire (en cas de non-renouvellement)
- si vous souhaitez y mettre un terme, avant la date anniversaire : vous devez alors prévenir Manpower par courrier dit d'interruption de congé parental
- lors de votre retour, vous devez retrouver le même poste ou un emploi similaire et au même salaire



**LA CGT MANPOWER
VOUS INFORME !**

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous avez le droit d'exercer le métier d'Assistante/Assistant Maternel.le durant votre congé parental. Vous avez peut-être droit à des aides de la CAF durant ce congé. Il existe également le PrePare (Prestation Partagée d'éducation de l'enfant). Pensez à bien vous renseigner !

Si vous souhaitez prendre ce congé, que ce soit à temps partiel, ou à temps plein, prenez le temps d'y réfléchir et de faire vos calculs. Sur un temps partiel tout sera calculé sur votre temps de présence effectif : votre salaire, vos primes mais aussi le 13^{ème} mois...

Ci-dessous des exemples de courrier de demande :

- Lettre de demande de congé parental
- Lettre de demande de passage à temps partiel
- Lettre de demande d'interruption de votre congé parental

Lettre de demande de congé parental

Votre Nom Prénom
Adresse
CP Ville

Manpower
Nom de votre N+1
Adresse
CP - Ville

Objet : demande de congé parental d'éducation

Madame X/Monsieur X,

Conformément à l'article L. 1225-47 du Code du travail, je sollicite, par la présente, le bénéfice d'un congé parental d'éducation.

Je vous informe que ce congé débutera le *(préciser la date)* pour prendre fin le *(préciser la date)*.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer la réception de ma demande et reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Mme X/Mr X, mes salutations distinguées.

Signature

Lettre de demande de passage à temps partiel

Votre Nom Prénom
Adresse
CP Ville

Manpower
Nom de votre N+1
Adresse
CP - Ville

Objet : demande de travail à temps partiel pour raison parentale

Madame X/Monsieur X,

Conformément à l'article L1225-47 du Code du travail, je sollicite, par la présente, le bénéfice d'un poste à temps partiel (*ou d'une réduction de mon temps de travail*) pour raison parentale.

J'effectuerai donc désormais X heures de travail hebdomadaire.

La mise en pratique de ce temps partiel sera effective à compter du (*préciser la date*), et prendra fin le (*préciser la date*).

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer la réception de ma demande et reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Mme X/Mr X, mes salutations distinguées.

Signature

Lettre de demande d'interruption de congé parental

Votre Nom Prénom
Adresse
CP Ville

Manpower
Nom de votre N+1
Adresse
CP - Ville

Objet : demande d'interruption anticipée de mon congé parental

Depuis le (*préciser la date*), je bénéficie d'un congé parental d'éducation qui doit s'achever le (*préciser la date*).

Cependant, des raisons personnelles (*préciser éventuellement*) me conduisent aujourd'hui à souhaiter anticiper la fin de ce congé parental.

Hypothèse 1 : vous reprenez votre activité à temps plein

C'est pourquoi je souhaiterais réintégrer mon poste à compter du (*préciser la date*).

Hypothèse 2 : vous transformez votre congé parental en congé à temps partiel

C'est pourquoi je souhaiterais transformer ce congé parental, en congé à temps partiel en effectuant désormais X heures de travail hebdomadaire.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer la réception de ma demande et reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Mme X/Mr X, mes salutations distinguées.

Signature



FAIRE FACE AUX SANCTIONS

Caractéristiques des sanctions

Une sanction disciplinaire doit être proportionnelle à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter, immédiatement ou non, la présence du/de la salarié.e dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute

Chez Manpower, la sanction disciplinaire peut être :

Un avertissement :

- c'est une observation écrite destinée à attirer votre attention et à vous mettre en garde

Une mise à pied disciplinaire :

- c'est une suspension provisoire de

votre contrat de travail

- elle est fixée pour une période déterminée qui figure dans le règlement intérieur. Chez Manpower elle est de 6 jours ouvrés maximum
- elle est limitée dans le temps. Vous n'allez pas travailler et, de ce fait, vous n'êtes pas rémunéré.e.

Une mutation disciplinaire :

- votre lieu de travail est changé
- vous conservez la même fonction et la même rémunération
- **ATTENTION** : dans le cadre de l'Accord Mobilité, cela entraînera la modification de votre contrat de travail et Manpower vous soumettra un avenant. Si vous refusez la signature de cet avenant ou la sanction, Manpower pourra prononcer une nouvelle sanction (licenciement, par exemple).

Un licenciement disciplinaire :

- avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

Sachez-le !

Il existe d'autres sanctions mais qui ne sont pas dans le règlement intérieur de Manpower :

- un blâme
- une mise à pied conservatoire
- une rétrogradation

N'oubliez pas ! Dans le règlement intérieur de Manpower, une liste de « fautes » est « présentée ». Attention elle n'est pas exhaustive...

- refus de se conformer aux directives d'ordre professionnel ou aux objectifs professionnels définis par l'entreprise
- retard au retour des congés payés
- absence non motivée (répétée ou prolongée) après mise en garde écrite
- infraction aux dispositions légales réglementaires et aux notes de service concernant la sécurité des travailleuses/travailleurs
- porter atteinte à la dignité du personnel qui travaille sous ses ordres
- exercer toute pression sur le personnel
- refus d'exécution du travail commandé dans les limites de la fonction exercée et de la qualification de l'intéressé.e
- insubordination caractérisée

Les sanctions interdites

- les amendes et autres sanctions pécuniaires

• celles prises en considération de :

- votre origine
- votre sexe
- vos mœurs
- votre situation de famille
- vos caractéristiques génétiques
- votre appartenance ou non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race
- vos activités syndicales ou mutualistes
- vos opinions politiques
- votre exercice normal du droit de grève
- vos convictions religieuses
- votre apparence physique
- votre patronyme
- votre âge
- votre état de santé ou de votre handicap
- celles prises à votre rencontre si vous êtes victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral
- celles qui font suite à votre exercice de votre droit de retrait pour danger grave et imminent.

Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

- vous devrez être convoqué.e, par écrit, à un entretien préalable
- pour cet entretien, vous pourrez vous faire assister par une personne de l'entreprise.

Faites-vous assister par un.e Représentant.e CGT Manpower !!!

Au cours de l'entretien, Manpower vous indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra vos explications. Toute sanction vous sera motivée et notifiée par écrit.

La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. L'entretien a lieu à l'issue de cinq jours ouvrables. Le premier des cinq jours ouvrables étant le lendemain de la date de la première présentation ou celle de la remise en main propre au/à la salarié.e de la lettre de convocation.

ATTENTION : La maladie ne suspend pas la convocation qui doit avoir lieu durant les heures de sortie autorisées du/de la salarié.e.

Délai

La sanction s'il y en a une, ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Vous devez être informé.e par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcés à votre égard. Si la sanction encourue est le licenciement, la notification interviendra au plus tôt dans les deux jours ouvrables suivant le jour de l'entretien. Si le licenciement est disciplinaire, la lettre notifiant le licenciement ne peut être envoyée plus d'un mois après la date de l'entretien préalable.

Se faire assister par un.e Représentant.e CGT Manpower

C'est à la fois UTILE et VRAIMENT IMPORTANT !

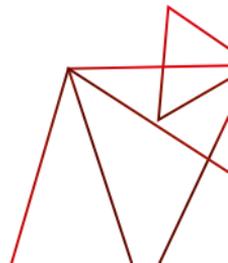
Vous trouverez leurs noms en fin de livret ou dans la rubrique : vos délégué.e.s de notre site internet : www.manpower.cgt.fr

Toutefois, ne le/la sollicitez pas à la dernière minute. Prenez contact avec eux/elles dès les premières difficultés. Un dossier de ce type doit se préparer au plus tôt !

NE VOUS LAISSEZ PAS SEDUIRE PAR LES SIRÈNES DE CERTAINS SYNDICATS QUI VOUS ACCOMPAGNE AVEC LA DIRECTION... À LA PORTE DE L'ENTREPRISE !

Les élu.e.s **CGT Manpower** sont habitué.e.s à ce genre d'entretien. Ils/Elles seront là pour :

vous aider, vous soutenir face à la direction et faire respecter vos droits





LE LICENCIEMENT - LA DÉMISSION

Le licenciement est le seul mode de rupture du CDI à l'initiative de l'employeur.

Toute sa légitimité et sa légalité reposent sur le motif de la rupture, c'est-à-dire la raison pour laquelle l'employeur entend se séparer de vous.

Afin d'éviter l'arbitraire de certains employeurs et l'asservissement des salarié.e.s, le Code du Travail a strictement encadré les cas de licenciement et leur mise en œuvre. **Plusieurs types de licenciement existent :**

> Licenciement pour motif personnel

- motif vous concernant et qui a des conséquences néfastes sur l'entreprise

- incompétence (appelée insuffisance professionnelle). Elle n'est jamais fautive : il s'agit seulement de rompre votre contrat si vous n'avez pas les compétences requises pour la tenue de votre poste, malgré votre « bonne volonté ». Cette insuffisance professionnelle peut également reposer sur la non-atteinte de vos objectifs. La faute justifiant votre licenciement doit être en lien direct avec votre travail. Elle peut être simple, grave ou lourde, selon ses conséquences pour l'entreprise.

Attention, la faute lourde implique votre intention délibérée de nuire à Manpower, ce qui est trop souvent affirmé mais, et heureusement, rarement retenu par les juges en cas de contestation.

> L'inaptitude physique

C'est lorsque votre état de santé ne vous permet plus d'effectuer votre travail et que Manpower est dans l'impossibilité de vous trouver un autre emploi. Alors la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour inaptitude physique est engagée.

Il s'agit d'une inaptitude causée par une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non.

Compte tenu de l'interdiction de principe de licencier un/une salarié.e en raison de son état de santé, ce qui serait discriminatoire, ce type de licenciement est strictement encadré et fait intervenir nécessairement le/la médecin du travail, afin de garantir vos droits et écarter l'arbitraire.

Ce n'est pas votre état de santé qui motive ce licenciement mais bien votre impossibilité à effectuer votre travail et l'absence d'autres postes disponibles.

Attention aux inaptitudes prononcées par les médecins du travail. La **CGT Manpower** sait que certain.e.s RH n'hésitent pas à appeler la médecine du travail et, à leur demander de vous mettre en inaptitude pour se « débarrasser » de vous...

> Licenciement économique

Contrairement au motif personnel, il s'agit d'un licenciement reposant sur des conditions non inhérentes à votre

personne du fait de la situation économique de l'entreprise.

Ces motifs doivent avoir pour conséquences directes sur votre emploi, via la suppression de votre poste.

Les motifs sont généralement :

- les difficultés économiques
- les mutations technologiques
- la réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité
- la cessation d'activité

Les juges apprécient strictement la notion de difficulté économique.

> Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) (anciennement Plan Social)

Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salarié.e.s sur une période de 30 jours. Il vise à éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Il prévoit un plan pour faciliter le reclassement des salarié.e.s dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salarié.e.s « âgé.e.s » ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Les modalités de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement sont précisées dans le PSE.

Le PSE doit prévoir diverses mesures que nous ne développerons pas ici.

Toutefois si un PSE était mis en place, la **CGT Manpower** ne manquerait pas de communiquer pour vous informer de vos droits et combattre ce plan.

Le préavis

Sa durée varie selon votre fonction ou votre ancienneté dans l'entreprise. Mais l'employeur peut vous en dispenser. Il doit respecter les délais suivants :

- employé.e : un ou deux mois
- agent de maîtrise : deux mois
- cadre : trois mois

Si vous êtes en période de préavis vous aurez le droit de vous absenter 2 heures par jours ouvrés pour rechercher un emploi. Elles ne donneront pas lieu à une réduction de salaire. Les heures d'absences seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le/la salarié.e.

Vous pouvez aussi négocier de cumuler ces heures pour finir votre préavis plus tôt. Cela reste soumis à l'accord de Manpower.

Païement des jours de RTT acquis pendant le préavis non effectué

En cas de licenciement, si Manpower vous dispense d'effectuer votre préavis, Manpower doit avoir intégré, dans votre indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité correspondant

aux jours de RTT que vous auriez acquis si vous aviez continué à travailler.

Rupture du contrat avant le départ en congé

En cas de démission ou d'une notification de licenciement avant votre départ en congé, le préavis est suspendu pendant la durée de vos congés.

La durée du préavis ne peut être imputée sur les congés annuels.

Rupture du contrat pendant les congés

Que ce soit en raison de votre démission ou de votre licenciement, le préavis ne commencera à courir qu'à votre retour de vacances.

Votre entretien préalable ne peut avoir lieu pendant vos congés payés.

Rupture conventionnelle : gare aux licenciements déguisés !

Manpower à tendance à transformer des licenciements en ruptures conventionnelles, plus rapides et moins coûteuses.

Depuis longtemps, Manpower pratique les « départs négociés ». Pour se faire, les directions des Ressources Humaines passent par une « transaction » pour tenter de se dé-

barrasser de vous par « consentement mutuel ». Avec la transaction, Manpower pense pouvoir éviter le contentieux du licenciement.

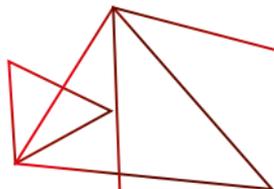
PIRE : Si le/la salarié.e a suffisamment de faits préoccupants, sur ses conditions de travail par exemple, qui justifieraient un recours aux Prud'hommes, la rupture conventionnelle freine ses possibilités de recours judiciaire. Quand la demande du/de la salarié.e n'arrange pas Manpower, la direction propose alors de démissionner : donc vous n'aurez pas droit aux indemnités Pôle Emploi...

Selon un article du Code du Travail, l'employeur et le/la salarié.e peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée. Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels vous pouvez vous faire assister par une personne de votre choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

Lors du ou des entretiens Manpower (souvent le service RH), a la faculté de se faire assister si vous en faites vous-même usage. Vous devez en informer Manpower auparavant. Si les services RH souhaitent également se faire assister, ils vous en informe à leur tour. Et tout comme vous, l'employeur doit se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue par le Code du Travail. La signature de cette rupture conventionnelle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elle dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer le droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen, attestant de sa date de réception par l'autre partie.





**Si vous ne voulez pas en arriver là...
prenez contact avec vos délégué.e.s CGT Manpower**

La clause de non-concurrence

Chez Manpower votre contrat de travail comporte une clause de non-concurrence. Elle est limitée dans le temps et dans l'espace. Si Manpower souhaite faire respecter cette clause de non-concurrence, l'entreprise s'engage à vous verser, mensuellement et sous réserve de l'envoi de justificatifs, une contrepartie financière. L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant

le/la salarié.e de cette clause, mais sous condition de prévenir ce dernier/ cette dernière par écrit.

Manpower « lève » très souvent cette clause de non-concurrence. L'entreprise devra donc vous en informer :

- par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de votre préavis en cas de licenciement
- par écrit dans les 30 jours qui suivent la notification de votre préavis en cas de démission
- si vous n'effectuez pas votre préavis le délai est de 30 jours



LA FORMATION

La nouvelle loi modifie les règles de la formation professionnelle. Le DIF (Droit Individuel à la Formation) que vous connaissiez, a laissé place au CPF (Compte Personnel de Formation). Pensez à vous inscrire sur le site gouvernemental dédié :

moncompteformation.gouv.fr

et surtout d'y renseigner les heures que vous aviez acquises au titre du DIF.

ATTENTION

Vous avez jusqu'au 30 juin 2021 pour l'ouvrir. Sinon vos heures acquises seront perdues. Vous trouverez votre nombre d'heures sur votre bulletin de salaire de janvier 2015.

Faites-le c'est important.

Une fois votre Compte Formation ouvert, renseignez-vous pour faire une formation qui VOUS convient. Ne laissez pas votre manager ou les RH vous persuader de les utiliser pour vous former «pour» Manpower... Le CIF (Congé Individuel Formation) lui ne change pas.

Le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation)

Le plan de développement des compétences de Manpower est décidé par la direction. Toutefois, ce plan doit être soumis à l'avis des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) via des réunions dans les CSE (Comités Sociaux Economiques) ainsi que le CSEC (Comité Social Economique Central).

Le point de vue de la CGT

Les élu.e.s CSE et CSEC de la **CGT Manpower** sont vigilant.e.s sur ce plan et n'hésitent pas à interpeller la direction, notamment sur la multiplication des auto-formations en « e-learning » qui se substituent à des formations en présentiel : indispensables aux échanges entre collègues et temps privilégié pour prendre de la distance avec le bouillonnant travail quotidien. Ce n'est pas le seul point de vue de la CGT Manpower, c'est ce que VOUS nous remontez.

LA MOBILITÉ

La clause de mobilité par laquelle les employeurs se réservent la possibilité de modifier votre lieu de travail connaît un « franc succès ».

Nous ne parlerons pas ici de la mobilité « choisie ». Soit parce que vous avez eu une promotion avec changement de lieu de travail, soit parce que vous avez déménagé et que vous changez de lieu de travail.

Cet accord s'applique chez Manpower et vous le retrouverez en détail en vous rendant sur le site :

www.manpower.cgt.fr Accords d'entreprise - Permanents - Accord Gestion Prévisionnelle Négociée des Emplois et Compétences (GPNEC)



Plusieurs cas peuvent se présenter :

> Mobilité temporaire

- Durée d'une semaine à 6 mois
- Renouvelable 1 ou deux fois dans la limite de 12 mois consécutifs
- Des frais peuvent vous être remboursés si vous êtes plus éloigné.e.s que de votre lieu de travail habituel
- Si vous êtes trop éloigné.e.s pour rentrer chez vous quotidiennement les frais d'hôtel, de petit déjeuner et de dîner sont pris en charge par la direction
- Au-delà de 3 mois d'affectation temporaire, et si vous ne pouvez rentrer chez vous quotidiennement, l'entreprise prendra en charge la location d'un « meublé »
- Vos frais de voyage pour retour au domicile le week-end seront également pris en charge
- Si cette mobilité entraîne des frais de garde supplémentaires, Manpower vous octroie (sur justificatifs) 300 € par mois
- Un aménagement de vos horaires de travail peut être envisagé. C'est à voir directement avec le manager du lieu de travail où vous serez en mobilité
- Si la durée de la mobilité est supérieure à 5 jours (consécutifs ou non) par mois vous avez droit à une prime de 12€ brut/jour mais sous certaines conditions

ATTENTION : A la fin de votre mobilité, Manpower vous garantit le retour à votre ancien poste et ancienne agence... **si c'est possible**. Sinon Manpower

vous proposera une autre solution... Tenez en bien compte avant toute mobilité

> Mobilité définitive sans déménagement

- Vous devez avoir un avenant à votre contrat de travail initial
- Des frais peuvent vous être remboursés si vous êtes plus éloigné.e de votre ancien lieu de travail (30 min de transport en commun ou 30 kms). Cette indemnité court durant 6 mois mais pas au-delà
- Une « journée découverte » est possible afin de rencontrer votre nouvelle équipe. Manpower prendra les frais en charge
- Vous aviez déjà posé des RTT ou des CP ? Ce sera votre nouveau manager qui vous dira si oui ou non ils sont acceptés, et peu importe s'ils l'avaient déjà été par votre ancien manager
- Si cette mobilité entraîne des frais de garde supplémentaires, Manpower vous octroie (sur justificatifs) 300 € par mois, là aussi pour une durée de 6 mois
- Vous étiez dans une agence qui faisait beaucoup de primes ?
 - Soit votre nouvelle agence en fait aussi (voir plus) et tout va bien
 - Soit votre nouvelle agence en fait beaucoup moins et une prime variable garantie (vous touchez les primes de votre ancienne agence) vous sera attribuée pour une durée maximale de 6 mois...

> Mobilité définitive avec déménagement

- Il faut pour que vos frais soient pris en charge que votre nouveau lieu de travail soit à + de 50 kms et 1h30 de trajet
- Vous devez avoir un avenant à votre contrat de travail initial
- Vous pourrez vous rendre sur les lieux de votre nouvelle résidence durant un week-end avec conjoint.e et enfants : les frais seront pris en charge (hébergement et repas sous conditions)
- Pour votre nouvelle résidence : soit Manpower peut effectuer les recherches, soit vous les faites vous-même et avez droit à 3 allers-retours et 5 nuits d'hôtel prises en charge pour vous, votre conjoint.e et enfants (attention au barème Manpower en vigueur)
- Vous devrez utiliser le déménageur « maison » de Manpower dont vous trouverez les coordonnées sous Léo.

ATTENTION : la facture devra être au nom de Manpower

- Deux jours ouvrés vous sont accordés pour votre déménagement
- Vos frais de voyage pour votre déménagement seront aussi remboursés
- Vous pouvez bénéficier d'une prime d'installation. Mais il vous faudra justifier vos dépenses (sur factures) dans les 9 mois suivant le déménagement. Mais **ATTENTION** cette prime sera soumise à cotisations sociales et impôts.

- Si cette mobilité entraîne des frais de garde supplémentaires, Manpower vous octroie (sur justificatifs) 300 € par mois, là aussi pour une durée de 6 mois
- Vous avez droit également à une prime de mobilité de 1 500 € brut qui sera versée dans le mois suivant le déménagement.

Attention si vous quittez Manpower dans les 6 mois suivant votre déménagement l'entreprise est susceptible de vous demander le remboursement des aides octroyées !

- Si votre conjoint.e perd son travail en vous suivant, vous pouvez vous adresser au service Recrutement du siège qui l'aidera dans sa recherche d'emploi ou bien Manpower prendra en charge les frais du Cabinet Right (spécialiste en réinsertion)
- Tout comme la mobilité définitive sans déménagement, vous avez une garantie de prime de 6 mois.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis quelques années, Manpower a réduit considérablement les délais de prévenance.

Pour les mobilités :

- provisoires :
entre 1 jour et 1 semaine
- définitives sans déménagement :
1 mois
- définitives avec déménagement :
2 mois

> À retenir

Pour toutes ces mobilités, un avenant à votre contrat de travail doit être établi. Vous devez l'obtenir **AVANT** votre mobilité. Insistez bien auprès de votre N+1 sinon, n'hésitez pas à contacter un.e élu.e **CGT Manpower** qui pourra vous aider.

Vous devez également réclamer votre Passeport Mobilité qui « normalement » valorisera votre expérience professionnelle et vous permettra d'accéder plus facilement à un changement de poste (supérieur ou transversal).

Le point de vue de la CGT

Le 1^{er} accord sur la mobilité a été signé en juin 2015.

La **CGT Manpower** l'a signé mais a insisté sur les risques suivants :

- Délai de prévenance trop court
- Mobilité trop souvent « forcée »
- Pas de reconnaissance réelle de la mobilité en termes de parcours professionnel
- Garantie de primes pas assez longue

Un peu de droit

Le refus de mobilité du/de la salarié.e est possible quand l'employeur fait un usage abusif de la clause. Le licenciement prononcé à la suite du refus est alors considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit apporter la preuve que la mutation repose sur un motif objectif.

Plusieurs jurisprudences stipulent que : « *nul ne peut apporter aux droits individuels et collectifs de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnelles au but recherché* ».

Il doit y avoir adéquation entre la mesure adoptée et le but recherché par l'employeur.

L'abus peut résulter soit du mobile justifiant la décision, soit des modalités d'application de la clause.

**Vous vous posez des questions ? Vous hésitez ?
Vous ne savez pas où vous adresser ?**

UNE SEULE CHOSE À FAIRE : APPELEZ VOS ÉLU.E.S CGT MANPOWER
Ils/elles sauront vous apporter de l'aide et pourront vous assister
Ils/elles sont formé.e.s régulièrement et connaissent bien le droit du travail



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du Travail Temporaire (CPNE) est chargée d'évaluer l'évolution de la situation globale dans les différentes entreprises du travail temporaire. Un comité de suivi a également été mis en place.

Manpower consulte, une fois par an les élu.e.s des Comités Sociaux et Economiques et du Comité Social et Economique Central et leur remet un Rapport Egalité Femmes / Hommes. Vos élu.e.s **CGT Manpower** sont toujours très attentifs/attentives à cette

question en réclamant régulièrement :

- Plus d'égalité sur la promotion (changement de niveau)
- Plus d'égalité sur l'accès à la formation
- Plus d'égalité salariale notamment pour les primes
- Et également plus d'embauche de personnel masculin notamment dans les agences...

Vous avez des idées ? Vous voulez plus d'informations sur ce thème ou un autre ? Contactez vos élu.e.s CGT Manpower. Toutes leurs coordonnées en fin de livret.



TOUCHE
PAS À
MA RETRAITE

LA RETRAITE

Dans le cadre d'une négociation obligatoire, Manpower et des Organisations Syndicales, ont signé un accord appelé « Contrat de Génération ».

Pour les salarié.e.s dit(es) « âgé.e.s, (pour rappel vous devenez sénior à partir de 45 ans), de 50 ans et plus Manpower (sous la pression de la CGT Manpower) a mis en place plusieurs mesures :

- la proposition d'un check up complet par la Sécurité Sociale (évoqué lors de vos EA). Mais attention, Manpower dans ses grandes largesses ne prend en charge qu'une demi-journée pour effectuer ce bilan complet. S'il dure plus longtemps (trajet y compris) le reste sera pour vous (RTT ou CP). Sachant qu'au vue de cette prise en charge minimale peu d'entre vous ferons ce check-up...
- l'entretien seconde partie de carrière. En plus de votre EA vous aurez cet

entretien pour faire le point sur votre activité et vos souhaits éventuels

- l'aménagement fin de carrière et transition vers la retraite. Vous aurez la possibilité de travailler en temps partiel (par ex à 80%) et les cotisations retraites seront prises en charge en totalité par Manpower
- vous aurez également la possibilité de « sortir » de l'entreprise via du mécénat sous couvert de la Fondation Manpower
- la possibilité de convertir votre 13^{ème} mois en congés supplémentaires

Si vous souhaitez plus d'informations ou de renseignements sur ces dispositions, n'hésitez pas à contacter vos élu.e.s **CGT Manpower**. Nous avons âprement négocié avec la direction pour arriver à cet accord qui toutefois ne nous convient pas puisqu'il ne va pas assez loin.



ASC

Activités Sociales et Culturelles

Chez Manpower il existe plusieurs ASC : celles de l'établissement (ASC du CSE) et de l'entreprise (ASC du CSEC). Elles sont réservées aux salarié.e.s de Manpower France ainsi qu'à leurs familles.

La **CGT Manpower** se bat dans tous les CSE et au CSEC afin de maintenir un taux de remboursement plus élevé pour les bas salaires. Ce n'est pas chose simple. En effet, certains syndicats préfèrent se

« partager le gâteau » et laisser le même montant de remboursement quel que soit votre salaire. Ainsi seul.e.s les salarié.e.s « les plus riches » peuvent consommer et se faire rembourser par le CSE/CSEC. Mécaniquement, moins il y a de consommations, plus il y a de remboursements.

Mais les élu.e.s de la **CGT Manpower** leur rappelle que dans ASC il y a le S de Social !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le budget ASC est basé sur la masse salariale (permanent.e.s / CDI intérimaires / Intérimaires). Mais la masse salariale est en baisse depuis plusieurs années et la direction refuse d'augmenter un tant soit peu ce budget. Au final le montant des remboursements risque de baisser, ou bien il y aura moins d'activités proposées.

Rejoignez la CGT Manpower afin de peser encore plus face à la direction !



LES AIDES DU CSE ET DU CSEC

Le CSE et le CSEC, en dehors de leur mission économique et de la gestion des ASC, vous propose des aides par le biais de différentes commissions.

Commission Logement dans chaque CSE

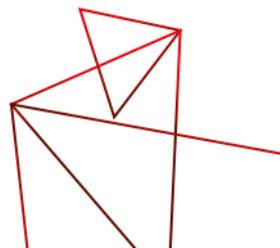
Chez Manpower, à partir de 3 mois d'ancienneté sur les 12 derniers mois, vous pouvez bénéficier de l'Action Logement (anciennement 1% logement).

N'hésitez pas à vous rapprocher d'un.e élu.e **CGT Manpower** qui pourra vous orienter vers les personnes siégeant dans ces commissions. Ces aides au logement sont accessibles à toutes et tous les salarié.e.s de Manpower (y compris les permanent.e.s).

Commission Entraide dans chaque CSE et au CSEC

En cas d'accident de la vie où d'un handicap, par exemple, la commission entraide peut intervenir dans le paiement de factures impayées ainsi que par l'octroi de bons d'achats dans les grandes surfaces (alimentaires et autres).

Contactez un.e élu.e **CGT Manpower**. Ils/elles pourront vous aider à constituer votre dossier. Ces commissions concernent les permanent.e.s et les intérimaires / CDI intérimaires. Pensez à leur en parler.





L'ARRÊT MALADIE

L'ACCIDENT DE TRAVAIL - L'ACCIDENT DE TRAJET

Que ce soit pour un arrêt maladie, un accident de travail ou de trajet vous devez informer Manpower au plus tôt, et faire parvenir vos justificatifs dans un délai de 48h maximum.

N'oubliez pas : en cas de prolongation les mêmes règles s'appliquent.

Arrêt de moins de 30 jours :

- Vous reprenez votre poste comme avant votre arrêt

Arrêt de plus de 30 jours :

- Vous devez passer une visite médicale de reprise maximum 8 jours après votre retour

Présence chez Manpower de moins de 1 an :

- Vous percevrez uniquement les in-

demnités de la Sécurité Sociale (sauf pour l'Alsace et la Lorraine)

Présence chez Manpower de plus de 1 an :

- Vous percevrez votre salaire en totalité. Manpower se substituant à la CPAM. La direction percevant, à votre place ces montants. Toutefois la durée maximale de ce complément est de 90 jours.

Absence de moins de 90 jours :

- Pas de changement sur votre ancien-neté
- Pas de changement sur l'acquisition de vos congés payés
- Pas de changement pour le 13^{ème} mois

Absence de plus de 90 jours consécutifs ou non après jours :

- Une déduction de votre ancienneté sera calculée
- Une déduction des droits à congés payés est faite
- Une déduction sur votre prime 13^{ème} mois sera faite

Manpower arrête de vous verser votre salaire « complet » et les IJSS prennent le relais. Et c'est la complémentaire qui prend le relais.

Préavis et période d'essai :

- Tout arrêt maladie durant ces périodes prolongent de la durée de l'arrêt
- Exemple :

Vous êtes en période d'essai du 1^{er} au 31 mars et vous êtes en arrêt maladie du 15 au 21 mars

- Votre période d'essai se terminera le 7 avril

Le conseil de la CGT MANPOWER

Pour un accident de trajet, même s'il vous semble bénin, que vous n'êtes pas blessé.e, et que vous ne ressentez aucune douleur : **exigez** que votre N+1 fasse une déclaration d'accident en bonne et due forme. Vous n'êtes pas à l'abri de séquelles ou de douleurs

qui se révéleront quelques heures, voire quelques jours plus tard. En cas de non-déclaration vous ne serez pas couvert.e !!!

La **CGT Manpower** revendique

- la suppression de la différence existante entre la catégorie cadre et la catégorie non-cadre au niveau de la prévoyance et de la complémentaire santé
- une complémentaire santé des salariés.e.s prise en charge à 100% par Manpower
- la mise en place de la subrogation (maintien du salaire en cas de maladie) pour tous/toutes dès la 1^{ère} heure de travail, et ce quelle que soit sa durée.





LES COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La protection de la santé des salarié.e.s et la prévention des risques professionnels sont au cœur des préoccupations de la **CGT Manpower**.

L'affaire de tous

La loi précise qu'il est de la responsabilité de tous (employeurs, salarié.e.s) de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles de ses collègues de travail.

En matière d'hygiène et de sécurité, les sujets ne manquent pas :

- postes ergonomiques
- espace de travail
- déplacements et horaires quotidiens
- écrans informatiques
- pauses et repos quotidiens
- rythme et charge de travail
- grandes chaleurs
- sanitaires et réfectoires
- ...



Les devoirs de Manpower

L'employeur doit impérativement :

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme / la femme au niveau des postes et de la charge de travail
- remplacer les équipements de protection individuelle et collective inutilisables ou détériorés ex : écrans informatiques, filtres contre les rayons ionisants, mobilier, ...
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation et les conditions de travail... c'est le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques). Ce DUER doit être rempli lors d'une réunion avec toute l'équipe et le N+1

Vos devoirs

Vous devez impérativement :

- signaler sans délai à votre hiérarchie et aux Représentant.e.s du personnel **CGT Manpower** ou membres de la CSSCT **CGT Manpower** l'existence de tout danger grave ou imminent et exercer votre droit de retrait (la loi prévoit le paiement des heures non travaillées pendant l'exercice de ce droit de retrait s'il est justifié)
- respecter toutes les règles et consignes de sécurité reçues
- refuser tout travail ou intervention pour lequel il est exigé une habilitation (ex : habilitation électrique pour faire des réparations dans l'agence).

Harcèlement moral, sexuel, discrimination : comment réagir ?

Dans la gestion d'une équipe, le/la manager a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salarié.e.s placé.e.s sous sa responsabilité. Il/elle doit se préoccuper d'instaurer des relations de travail correctes. Il/Elle doit pouvoir intervenir à temps pour qu'un conflit ne s'aggrave pas et n'affecte pas, tant les protagonistes, que la bonne marche de l'agence ou du service. Il/Elle doit mettre fin à des comportements qui relèvent du harcèlement moral, sexuel ou de la discrimination.

> Définitions

Le harcèlement moral est défini légalement comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet :

- une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un individu,
- d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

> L'attitude du/de la harceleur/harceuse

Le harcèlement se manifeste par une multiplication de faits répétés dans une volonté délibérée de nuire et de

nier les droits et la dignité de l'autre. Le/La harceleur/harceuse organise de façon intentionnelle l'isolement de sa victime, par exemple en discréditant son travail, en l'empêchant de s'exprimer, en la coupant de toute source d'information, en ne lui donnant pas de travail ou en tenant des propos vexatoires.

> Son comportement est répétitif, insidieux, systématique

La victime : c'est souvent une personne qui semble avoir une forte personnalité, qui à priori n'est pas fragile et qui peut avoir une certaine attitude d'opposition.

Dans un premier temps la victime ne comprend pas ce qu'il lui arrive, elle culpabilise même, en se critiquant et en se justifiant, ce qui fortifie le/la harceleur/harceuse dans son comportement.



> L'attitude des collègues de travail

Souvent, les collègues n'accordent peu ou pas d'attention aux propos de la victime. L'absence d'appui entraîne une dégradation des relations humaines entre la victime et eux/elles ainsi qu'une dégradation de la qualité de son travail qui conforte le/la harceleur/harceuse vis à vis du groupe : « je vous l'avais bien dit ».

Certain.e.s collègues, parfois harcelé.e.s eux/elles aussi, n'osent pas intervenir de peur que le/la harceleur/harceuse ne se retourne contre eux/elles. Nous assistons donc à cette réaction humaine : tant qu'il/qu'elle est « sur son dos », il/elle n'est pas sur le mien...

Restez vigilant.e.s : le harcèlement moral peut se développer entre collègues et pas forcément dans le cadre d'un lien hiérarchique.

Le harcèlement sexuel concerne un comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la personne.

Le harcèlement sexuel concerne tout comportement inopportun qu'il soit verbal (blaguer), non verbal (regards déplacés) ou physique (attouchements, caresses, pincements, viols).

Que peut faire la victime de harcèlement ?

• En premier lieu appelez un.e Représentant.e du Personnel **CGT Manpower** ou un.e élu.e **CGT Manpower** à la CSSCT. Retrouvez toutes leurs coordonnées sur notre site : www.manpower.cgt.fr

Les entretiens que vous aurez avec eux resteront totalement confidentiels.

VOS ÉLU.E.S ONT DES MOYENS POUR AGIR ET POUR VOUS AIDER. APPELEZ-LES !

- Parler de ses difficultés en demandant un entretien au supérieur hiérarchique ou au service RH tout en précisant que vous serez accompagné.e par un.e représentant.e de la **CGT Manpower**
- Prévenir et prendre rendez-vous avec le médecin du travail
- Éventuellement demander à changer de poste afin d'être protégé.e des agissements du/de la harceleur/harceuse et des risques de déstabilisation psychologique
- Rassembler des preuves et des témoignages écrits sur les agissements du/de la harceleur/harceuse
- Déposer plainte

> La CGT Manpower à la CSSCT

Les élu.e.s **CGT Manpower** dans les CSSCT demandent régulièrement des explications sur les problèmes que vous nous remontez. N'hésitez pas à contacter vos élu.e.s **CGT Manpower**. Votre appel restera confidentiel et anonyme.

Rappelez-vous fin 2014, Manpower a lancé une « enquête » par le Cabinet Stimulus sur les Risques Psycho Sociaux. Cette enquête (le questionnaire) avait été « orientée » par Manpower... Et pourtant le rapport fut accablant !

Les salarié.e.s permanent.e.s sont en état d'Hyper Stress :

- 36.6% chez Manpower
- 22.3% pour le panel Stimulus

Les facteurs les plus reconnus ont été :

- Problème de conciliation vie personnelle / vie professionnelle
- Adéquation objectifs / ressources
- Charge mentale
- Pression temporelle
- Charge qualitative

Les recommandations ont d'ailleurs, à l'époque, été très peu suivies des faits. Est-ce pour cette raison que Manpower n'a jamais demandé de nouveau ce type d'enquête ?

Si vous pensez être dans l'une de ces situations, si vous vous sentez mal à votre poste de travail, si vous êtes irritable au boulot ou à la maison, bref si vous ne vous reconnaissez pas, si votre entourage vous trouve changé.e...

DES SOLUTIONS EXISTENT ! APPELEZ LA CGT MANPOWER

**Pour en savoir plus rendez-vous sur notre rubrique :
la CSSCT c'est quoi sur le site internet :**

www.manpower.cgt.fr

solution



COMMENT VOUS DÉFENDRE ?

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Faire fonctionner les institutions représentatives au service de la défense des intérêts collectifs

L'activité de la **CGT Manpower** ne se résume pas à une « prestation de service » pour les salarié.e.s. Si la **CGT Manpower** est, au quotidien, auprès des salarié.e.s, elle aspire à les rendre maîtres/maîtresses de leur destin.

L'absence de rapport de force conséquent, déséquilibre les relations entre employeur et salarié.e.s chez Manpower. Il en résulte alors un lien de subordination, dont seule l'entreprise profite.

La **CGT Manpower**, au travers des Institutions Représentant.e.s de Proximité (RP), élu.e.s au CSE (Comité Social Economique), élu.e.s au CSEC (Comité Social Economique Central), membre des CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), ambitionne de rétablir un équilibre dans le monde du



travail. Donner plus de droits et de garanties aux salarié.e.s, assurer une meilleure répartition des richesses et empêcher la mise en concurrence sauvage des salarié.e.s : voilà ce que revendique la **CGT Manpower**.

Porter les revendications dans l'entreprise : salaires, conditions de travail, négociations...

Le rôle des élu.e.s et mandaté.e.s de l'entreprise est de travailler avec VOUS à l'élaboration de revendications issues de VOS besoins et de VOS aspirations.

Le rôle des élu.e.s de la **CGT Manpower** est de créer des convergences permettant au plus grand nombre d'entre VOUS de se retrouver dans des luttes pour sauvegarder les emplois et revendiquer de meilleurs salaires, qualifications, conditions de travail...

La **CGT Manpower**, avec ses élu.e.s et mandaté.e.s, a pour objectif une vraie justice sociale au travers de la défense quotidienne de vos droits individuels et collectifs, de vous rendre acteurs/ac-trices et décideurs/décideuses. Conformément à ses principes de démocratie, elle VOUS consulte pour les décisions VOUS concernant.

Les Représentant.e.s de Proximité (RP)

Le/La RP a un rôle d'information et de conseil auprès des salarié.e.s. Les RP sont en charge, sur leur périmètre géographique, de toutes les questions justifiant un traitement local, y compris en matière :

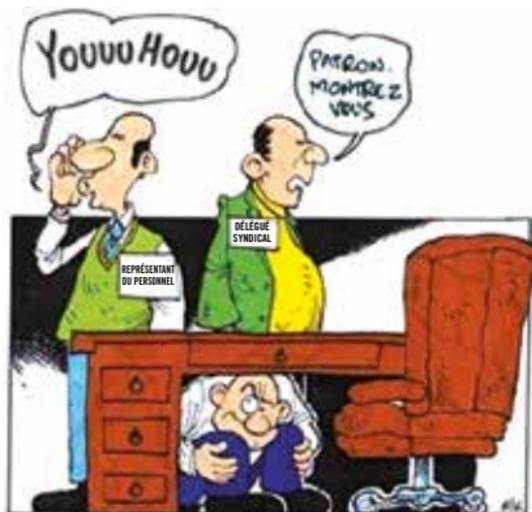
- de santé
- de sécurité
- de conditions de travail à l'exception des domaines de compétences attribués aux CSSCT.

Ils/elles sont chargé.e.s des réclamations individuelles et collectives des salarié.e.s :

- relatives à l'application du Code du Travail et autres dispositions légales
- concernant la protection sociale
- concernant des conventions et accords applicables dans l'entreprise

Concrètement : vous avez des questions (quel que soit le thème), vous êtes discriminé.e (salaire - promotion...) ? Quelle que soit votre interrogation.

APPELZ LE/LA RP CGT DE VOTRE RÉGION, IL/ELLE DEMANDERA DES EXPLICATIONS À MANPOWER ET FERA RÉTABLIR VOS DROITS.



Le Comité Social Economique (CSE) et/ou le Comité Social Economique Central (CSEC)

Les CSE et/ou le CSEC sont consultés par Manpower avant toute décision importante relative au fonctionnement économique de l'entreprise, aux conditions de travail, à la durée du travail, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail... Il assure également le rôle de gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) dont vous pouvez bénéficier.

> La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La CSSCT veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Elle traite de tout ce qui touche à la santé au travail.

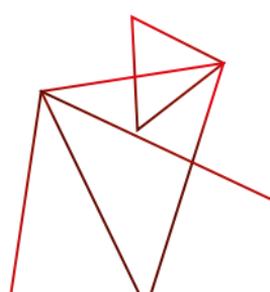
Le/La Délégué.e Syndical.e (DS)

C'est un.e salarié.e, représentant.e du syndicat, qui est habilité.e à défendre les conditions de vie et de travail (pénibilité, harcèlement...). Il/Elle a aussi comme rôle de négociateur et, éventuel-

lement de signer des conventions et accords collectifs améliorant votre situation dans l'entreprise (revalorisation des salaires, réduction du temps de travail, accord de participation...). Il/Elle présente vos revendications auprès de l'employeur. Le/La Délégué.e Syndical.e dispose de moyens d'information (tracts, intranet ou site internet...) et doit être sollicité.e pour négocier les accords dans l'entreprise par exemple les accords NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur les salaires notamment, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), le Handicap....

Le/La Représentant.e Syndical.e (RS)

Ce mandat a été institué par la Loi du 20 août 2008. Le/La salarié.e désigné.e RS par son organisation syndicale est chargé.e d'animer la section syndicale avec presque les mêmes attributions qu'un.e Délégué.e Syndical.e, à l'exception du pouvoir de négocier.



Moyens des Représentant.e.s du Personnel

Les Représentant.e.s du Personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées et de moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, lesquelles diffèrent selon l'institution concernée. Ils/Elles bénéficient d'une protection particulière pour l'accomplissement de leur mandat. Leur licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur/inspectrice du travail (DIRECCTE).

Alors n'hésitez pas à nous rejoindre pour préserver les droits conquis et à en gagner de nouveaux !

Droit de grève et protection

En France, le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chacun.e d'entre VOUS et protégé par la Constitution Française. La grève est le moyen d'action utilisé par les salarié.e.s pour porter des revendications qui n'ont pas été entendues lors des séances de négociation, ou pour faire respecter les garanties collectives. L'exercice du droit de grève est réglementé et ne peut donner lieu à aucune mesure de défaveur en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Seul le salaire correspondant aux heures de grève n'est pas dû. Toute retenue supplémentaire constitue une sanction financière

prohibée. Dans le secteur privé, il n'y a pas d'obligation de déposer un préavis.

La liberté syndicale

Tout.e salarié.e, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat de son choix. Le droit syndical est pour les salarié.e.s un droit fondamental sans lequel les autres droits ne pourraient être mis en œuvre et défendus.

Droit de syndicalisation

Se syndiquer est non seulement un besoin, c'est aussi un choix et un droit. Le syndicat **CGT Manpower** c'est VOTRE outil indispensable afin de trouver des solutions à des préoccupations communes. La loi reconnaît à tout.e salarié.e le droit d'appartenir au syndicat de son choix, de participer à sa formation et à ses activités.

Aucun employeur n'a le droit d'empêcher la création d'un syndicat dans son entreprise ni d'utiliser des mesures discriminatoires ou de représailles à tout.e salarié.e exerçant son droit à être syndiqué.e.

*Votre cotisation à la **CGT Manpower** représente 1% de votre salaire net mensuel avec un minimum de 11€ mensuels.*

N'oubliez pas que vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 66% ce qui

vous revient au final pour une cotisation de 11€ à un montant mensuel de 3,66€. Vous n'êtes pas imposable ? Le trésor public vous ouvrira un crédit d'impôts.

Droit d'expression

Le droit d'expression VOUS permet de formuler des demandes, des observations et des avis sur le contenu, les conditions et l'organisation de votre travail. Ce droit doit s'exercer librement et dans ce sens, vos opinions ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement. De même, toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Si Manpower viole ces libertés, n'hésitez pas à demander l'intervention d'un.e Représentant.e Personnel de la **CGT Manpower**.

Pourquoi se syndiquer ?

Dans notre profession (comme ailleurs) nous sommes convaincu.e.s qu'une action syndicale résolue peut permettre de déboucher sur des progrès sociaux dans l'entreprise.

Bien souvent, vous votez pour la **CGT Manpower** aux élections professionnelles, aux élections prud'homales. Tout le montre, tout l'indique, vous êtes d'accord avec la **CGT Manpower** lorsqu'elle prend l'initiative pour la dé-

fense de nos retraites, pour préserver la protection sociale, ou lorsqu'elle engage des actions pour les salaires.

Bref, nous le savons, vous êtes très nombreux/nombreuses à approuver les actions que nous entreprenons.

Cependant, afin d'être en phase avec un salariat en pleine mutation, la **CGT Manpower** ambitionne, d'être encore plus efficace, plus performante dans les missions qui sont les siennes. Il est nécessaire que vous participiez à la construction de cette force indispensable dont les salarié.e.s de notre secteur ont besoin. Face aux employeurs, si nous voulons peser, si nous voulons être entendu.e.s, si nous voulons négocier dans de bonnes conditions, ce qu'il nous faut, par-dessus tout, c'est être nombreux/nombreuses !



BULLETIN DE SYNDICALISATION

**Nouveau ! Syndiquez-vous en ligne sur le site www.manpower.cgt.fr
Votre adhésion restera confidentielle si vous le souhaitez.**

Oui je me syndique à la CGT Manpower France pour être respecté.e et reconnu.e

Bulletin d'adhésion à renvoyer à : **Syndicat CGT Manpower France - Immeuble
Le Méliès - 261 rue de Paris - 93100 Montreuil** accompagné de votre premier règlement de cotisation (1% de votre salaire net avec un minimum de 11€ mensuel)

Nom

Prénom

Adresse

Code Postal

Ville

Tél.

Mobile

E-mail personnel

Profession

Agence Manpower

Montant cotisation mensuel

Date prélèvement souhaitée

Signature

A noter : 66% du montant de votre cotisation vous sera remboursé par crédit d'impôt ou déduit de vos impôts sur le revenu. Et si vous n'êtes pas imposable, le Trésor Public vous remboursera le montant de votre cotisation.

Si vous le souhaitez, votre adhésion restera confidentielle. Il vous suffit simplement de le préciser lors de l'envoi de votre bulletin d'adhésion.

CONTACTS

> RÉGION EST

// Bourgogne - Franche Comté

[89 - 21 - 58 - 71 - 70 - 39 - 25 - 90]

- Gilles Page

06 79 28 37 53

gillespage58@gmail.com

- Nathalie Chatelet

06 51 79 04 84

chateletnathalie1@gmail.com

// Rhône Alpes - Auvergne

[01 - 42 - 69 - 73 - 74 - 38 - 07

26 - 03 - 23 - 63 - 43 - 48]

- Mokrane Amimer

06 24 82 22 10

aklamine@gmail.com

- Emmanuel Mazin

06 21 44 34 86

mazin.em27@gmail.com

> RÉGION SUD

// PACA

[04 - 05 - 06 - 83 - 13 - 84]

- Eric Berger

06 32 95 24 74

ericberger153@gmail.com

- Georges Dias

07 50 32 14 52

georges.dias7475@gmail.com

// Languedoc Roussillon

[30 - 34 - 11 - 66 - 09]

- Fatima KHELIFI

06 25 98 76 27

lilishainez95@gmail.com

- Patrice Ballester

06 67 22 02 09

ballesterpatrice@gmail.com

// Landes Pyrénées Gironde

[33 - 40 - 32 - 65 - 64]

- Emmanuel Picault

06 22 29 57 56

// Lot Tarn Aveyron Garonne

[12 - 81 - 82 - 46 - 47 - 31]

- François Glorieux

06 60 27 28 43

glorieux.francois@laposte.net

// Charentes Limousin

[87 - 15 - 16 - 17 - 19 - 24]

- Karen Gatard

07 62 91 02 33

4of@laposte.net

> RÉGION NORD

// Lorraine et Alsace

[57 - 54 - 88 - 55 - 67 - 68]

- Myriam Riat

07 78 86 45 28

myriam.riat@laposte.net

- Camille Balana

06 66 71 02 65

balana.camille77@gmail.com

// Champagne Ardennes

[08 - 51 - 10 - 52]

- Attia Djehic

07 67 66 29 78

attia.08@laposte.net

// Nord Pas de Calais

[62 - 59]

• **David Bouillot**
06 72 68 01 04
david.bouillot74gmail.com

• **Jean-Claude Stievenard**
06 63 80 26 37
stievenardjc@yahoo.fr

// Picardie et Haute Normandie

[80 - 02 - 60 - 76 - 27]

• **Nathalie Delastre**
06 19 01 31 13
nathaliectgtmanpowernord@gmail.com

• **Zouaoui Said**
06 77 30 01 88
saidcgtmanpower@gmail.com

> RÉGION OUEST

// Basse Normandie

[14 - 50 - 61]

• **Anthony Touquerant**
06 88 00 30 99
anthony.touquerant@orange.fr

• **Mukadder Koc**
07 51 55 87 93
koc.mukadder14@gmail.com

// Bretagne - Mayenne

[22 - 29 - 35 - 53 - 56]

• **Jean-Luc Demay**
06 03 68 17 98
demayjeanluc@orange.fr

• **Nathalie Queleunenec**
06 83 77 92 01
nathalie.cgtouest@gmail.com

// Pays de la Loire

[44 - 49 - 72 - 79 - 85]

• **Vanessa Laporte**
06 62 87 03 88
vanessa.cgtouest@gmail.com

• **Philippe Brousse**
06 48 16 85 07
philippe.cgtouest@gmail.com

// Touraine - Vienne - Centre Loire

• **Nicolas Roudeau**
06 17 01 18 84
nicolas.roudeau@gmail.com

• **Muriel Lavallette**
06 49 89 75 80
muriel.cgtouest@gmail.com

> RÉGION IDF

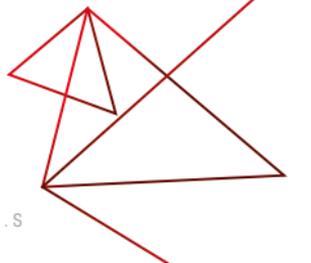
• **Marie-Odile Bonnet**
06 84 68 43 87
marieodile.bonnet@gmail.com

• **Cyril Labbaoui**
06 60 46 81 73
cyril.labbaoui@yahoo.fr

• **Joséphine Cartagena**
06 30 68 42 81
jc.josie.idf@gmail.com

• **Ayari Montasar**
07 68 43 77 26
ayari.montasar@hotmail.fr

• **Candido Araujo**
06 52 72 84 08
araujocandido1@gmail.com





CONTACTEZ-NOUS

SYNDICAT CGT MANPOWER

Immeuble Le Méliès - 261, rue de Paris

93100 MONTREUIL

T. 01 41 63 28 00

cgtmanpower@gmail.com

www.manpower.cgt.fr



CGT Manpower France