



# LIVRET DES SALARIÉ.E.S INTÉRIMAIRES

ÉDITION FÉVRIER 2023

# SOMMAIRE

> Éditorial .....	3
> Pour commencer quelques mots d'histoire et quelques dates .....	4
> La CGT Manpower France c'est quoi ? .....	6
> Lexique .....	8
> L'employeur .....	9
> Le syndicat .....	9
> Le/la Représentant.e Syndical.e .....	10
> Le/la Délégué.e Syndical.e .....	11
> Les accords (d'entreprise ou de branche) .....	12
> Les mandats .....	13
> Les élections .....	13
> Les élu.e.s .....	14
> Les Instances Représentatives du Personnel .....	15
> Le Comité Social et Économique .....	16
> Le Comité Social et Économique Central .....	19
> Le/la Représentant.e de Proximité .....	20
> La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail .....	22
> L'ordre du jour d'une réunion de CSE / CSEC / CSSCT .....	24
> Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) .....	24
> Les aides du CSE et du CSEC .....	25
> Votre contrat .....	26
> Votre contrat CDI Intérimaire .....	29
> Les Indemnités de Fin de Mission (IFM) .....	31
> Les jours fériés et ponts .....	32
> Les congés pour événements familiaux .....	33
> La visite médicale .....	33
> Les équipements de Protection Individuels .....	34
> L'égalité de traitement .....	35
> Les droits d'alerte .....	36
> Le bulletin de salaire .....	37
> Les acomptes .....	39
> La Réduction du Temps de Travail (RTT) .....	39
> Les congés payés pendant la mission .....	39
> La Complémentaire Santé (Mutuelle obligatoire) .....	40
> La Prévoyance .....	42
> La prime d'ancienneté .....	42
> Le Compte Épargne Temps (CET) .....	43
> Le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) .....	44
> L'OPCO Opérateur de Compétence (formation) .....	45
> La syndicalisation : pourquoi se syndiquer ? .....	46
> Le bulletin de syndicalisation .....	48
> Contacts .....	49



# ÉDITORIAL



Salarié.e.s de Manpower

Vous avez entre vos mains un outil précieux qui vous permettra de connaître et de mieux comprendre vos droits. En effet, combien de fois avez-vous été désorienté.e.s ?

Combien de fois avez-vous été victimes de chantage, de spoliation de vos droits, d'erreurs de rémunération et/ou autre « s » ?

### **N'hésitez plus à nous contacter :**

Avec ce livret, vous avez tout le nécessaire pour ne plus vous laissez faire : Les coordonnées des représentants du personnel, les droits conquis, les activités mises en place par les CSE, et bien de choses encore !

Dans votre poche ou dans votre sac, vous avez maintenant à portée de main, de quoi répondre comme de vous défendre.

### **L'heure de la servitude a sonné, voici venu le temps de la revendication !**

Sachez que la CGT Manpower sera toujours aux côtés des salarié.e.s, toutes classes comprises, dont les ouvrier-ère-s !

### **Notre force, c'est vous !**

*Marie-Odile Bonnet*  
*Secrétaire Générale du Syndicat **CGT Manpower France***

# 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'accroissement 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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/travailleuses 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'UNITÉ et la SOLIDARITÉ 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 à 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 ! Pour les imposer il faut LUTTER !**







# LEXIQUE

Pour ne pas perdre du temps par le « jargon » souvent employé à la fois dans les agences et par les élu.e.s. Voici un petit lexique qui vous aidera à vous y retrouver :

**SYNDICATS** > P. 9

**RS** > Représentant.e Syndical.e P. 10

**DS** > Délégué.e Syndical.e P. 11

**ACCORDS (d'entreprise ou de branche)** > signés par plusieurs syndicats pour « adapter » la loi à la particularité du travail temporaire (intérim) P. 12

**MANDATS** > P. 13

**ÉLECTIONS - ÉLU.E.S** > P. 13 / 14

**IRP** > Instances Représentatives du Personnel P. 15

**CSE** > Comité Social Économique P. 16

**CSEC** > Comité Social Économique Central P. 19

**RP** > Représentant.e de Proximité P. 20

**CSSCT** > Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail P. 22

**ODJ** > Ordre du jour P. 24

**ASC** > Activités Sociales et Culturelles P. 24

**IFM** > Indemnités de Fin de Mission P. 30

**CP** > Congés payés P. 38

**GMMR** > Garantie Minimale Mensuelle de Rémunération P. 29

**CDI I** > Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire P. 29

**Visite médicale SIR** > Suivi Individuel Renforcé

**Visite médicale VIP** > Visite d'Information et de Prévention



## L'EMPLOYEUR

L'agence vous le répète assez souvent : votre employeur c'est Manpower. Ce qui est vrai. Vous dépendez de Manpower qui vous établit un contrat de travail ou une lettre de mission lorsque vous êtes détaché.e dans une entreprise utilisatrice (EU). Si intérimaire rime souvent avec précaire, ce n'est pas une raison pour être considéré.e.s comme des « kleenex ». Comme tout.e salarié.e, vous avez des devoirs mais aussi des droits !

Pour les faire respecter, mettez vous en relation avec la **CGT Manpower**. Vos élu.e.s et mandaté.e.s sont là pour vous aider. Et cela en toute confidentialité !



## SYNDICAT

C'est un « collectif » de personnes qui a pour but de défendre les intérêts personnels et collectifs des salarié.e.s dans l'entreprise. Certains syndicats sont « catégoriels » c'est-à-dire qu'ils ne défendent qu'une partie des salarié.e.s... A la **CGT Manpower** nous défendons **TOUS ET TOUTES** les salarié.e.s.

Que vous soyez intérimaire, en CDI Intérimaire ou permanent.e, ouvrier.e,

employé.e, assimilé.e cadre ou cadre, nous faisons tous et toutes parti.e.s de la même entreprise : Manpower. Même si les besoins des intérimaires, CDI intérimaires et des permanent.e.s sont parfois différents, ils convergent bien souvent. Et surtout les un.e.s sans les autres nous ne sommes rien. N'oubliez pas que nous sommes **TOUS ET TOUTES** des salarié.e.s de Manpower France.

# RS

## Représentant.e Syndical.e

Comme son nom l'indique il/elle représente son syndicat dans différentes instances. Que ce soit le CSE ou le CSEC. Le/La Représentant.e Syndical.e est le/la porte-parole du syndicat qui le/la désigne. Mais pour désigner un.e RS il faut que le syndicat soit « représentatif » : c'est-à-dire qu'il ait obtenu au moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Il/Elle assiste aux réunions mais ne peut pas voter.

**Le/La RS n'a pas de limite de durée de mandat sauf en cas de renouvellement de l'instance. Son mandat peut également prendre fin dans les situations suivantes :**

- départ de l'entreprise (qu'elle qu'en soit la raison)
- changement d'établissement dans l'entreprise
- lorsque le syndicat le/la révoque

A la **CGT Manpower France** nous considérons que le/la RS a un rôle « politique » et de revendications. Il/Elle parle au nom du syndicat et l'engage. Il/Elle est là pour faire connaître aux autres membres la position du syn-

dicat. Il/Elle est là également pour aider les membres de son CSE / CSEC et leur rappeler les directives du syndicat.

A noter que chez Manpower (entreprise de + de 500 salarié.e.s) le/la RS CSE bénéficie, tout comme les membres élu.e.s titulaires, de 34h de délégation mensuelles afin d'exercer son mandat.

Il faut aussi savoir que le/la RS au CSE ou CSEC est « protégé.e » par son mandat comme un.e élu.e. Son licenciement doit être soumis au préalable à l'autorisation de la DRIEETS (Inspection du Travail) qui l'accepte ou non.

C'est une protection supplémentaire et cela évite que Manpower ne le/la licencie pour quelque motif que ce soit, parce qu'il/elle devient « gênant.e », pose trop de questions ou simplement s'oppose à la destruction des droits des salarié.e.s.

Pour aller plus loin n'hésitez pas à consulter notre site internet :

**[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)** (rubrique Vos droits / Comment vous défendre / Les représentant.e.s syndicales/syndicaux)



## DS Délégué.e Syndical.e

C'est un.e salarié.e élu.e ou non, qui est désigné.e par le syndicat pour être son/sa représentant.e, son/sa porte-parole mais aussi pour négocier les accords dans l'entreprise. Son rôle consiste à faire connaître à l'employeur les revendications de son syndicat.

Il/Elle est donc l'interface entre les salarié.e.s et le syndicat mais aussi entre les salarié.e.s et Manpower. Il/Elle peut également organiser des réunions d'information auprès des salarié.e.s. Il/Elle peut assister un.e salarié.e qui lui en a fait la demande, lors d'un entretien préalable de licenciement ou pour une sanction disciplinaire. Il/Elle sera aux côtés des salarié.e.s pour les aider, les conseiller et peser de tout le poids de la **CGT Manpower** face à la direction.

Tout comme le/la RS, il/elle est désigné.e par le syndicat : son mandat appartient à l'organisation syndicale. Pour être désigné.e DS, il faut avoir été présent.e sur les listes électorales de son syndicat au 1<sup>er</sup> tour des élections

professionnelles, et avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés.

Pour pouvoir exercer son mandat de DS, chez Manpower (entreprise de + de 500 salarié.e.s), il/elle bénéficie de 24h de délégation mensuelles.

Il/Elle peut circuler librement dans l'établissement et rencontrer ainsi les salarié.e.s qu'ils/qu'elles soient intérimaires, CDI Intérimaires ou permanent.e.s. Mais, il faut que ce soit dans les locaux de Manpower. Ils/Elles peuvent également vous rencontrer aux jours, heures et lieux à votre convenance pour vous apporter toute l'aide dont vous pourriez avoir besoin.

Et tout comme un/une élu.e ou un/une RS, avant son licenciement, Manpower doit obtenir l'accord de la DRIEETS (Inspection du Travail).

N'hésitez pas à regarder sur notre site **[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)** la vidéo (rubrique Vos droits / Comment vous défendre / Les délégué.e.s syndicales/syndicaux)

# ACCORDS

## (d'entreprise ou de branche)

L'accord d'entreprise est le résultat d'une négociation entre les syndicats, représentés par leurs Délégué.e.s Syndicaux/Syndicales et l'employeur. Il a pour objet de porter les revendications des adhérents.

Il y a des négociations qui sont obligatoires et d'autres non. La Loi Travail et la Loi Macron ont « inversé » cette hiérarchie des normes. Un accord de branche ou d'entreprise peut maintenant être signé « en dessous » du Code du Travail. Malgré la résistance de la CGT qui dénonce haut et fort ces pratiques, certains syndicats dits réformistes n'hésitent pas à signer ces accords : moins bons voire mauvais pour **VOUS !!!**

Pour qu'un accord soit valable chez Manpower, il faut que les syndicats signataires représentent au minimum 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

C'est pourquoi la **CGT Manpower** ne signe pas toujours ces accords car souvent elle estime que « le compte n'y est pas » pour les salarié.e.s.

Pourtant, la **CGT Manpower** est toujours force de propositions pour améliorer les droits des salarié.e.s de l'entreprise mais surtout pour en conquérir de nouveaux.

L'accord de branche lui aussi est une négociation entre les syndicats et les employeurs. Sauf que cette fois-ci il s'agit d'employeurs représentant la « branche » du secteur d'activité donc la branche du Travail Temporaire (intérim). Un accord de branche, une fois validé, s'appliquera pour toutes les agences d'intérim : Manpower, Adecco, Randstad, Crit, Start People... Par exemple le CDI pour les intérimaires (CDI I) a été négocié tout d'abord en branche puis mis en place chez Manpower.

Ainsi, pour pouvoir combattre ces syndicats à la botte de la direction, il faut que nous soyons plus nombreux/nombreuses, plus fort.e.s !

**Alors rejoignez-nous !**  
**Vous avez besoin de nous !**  
**Nous avons besoin de vous !**

## MANDATS

Les représentant.e.s élu.e.s par les salarié.e.s ont un ou plusieurs mandats dans les différentes instances : CSE / RP / CSSCT / CSEC. La durée des mandats est de 4 ans. Les nouveaux/nouvelles élu.e.s de la **CGT Manpower France** ont suivi différentes formations pour acquérir de nouvelles connaissances à la fois légales, conventionnelles, juridiques, sociales...

## ÉLECTIONS

Depuis les nouvelles lois dites Macron, le paysage habituel des IRP (Instances Représentatives du Personnel) telle que nous les connaissions a été complètement chamboulé.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, Manpower a mis en place le CSE (Comité Social et Economique).

Les élections professionnelles se sont déroulées le 12 décembre 2019. Et encore une fois vous avez massivement voté pour que Votre **CGT Manpower** reste la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale. Alors merci de nous avoir de nouveau fait confiance !



## ÉLU.E.S

Ce sont des salarié.e.s qui se sont porté.e.s candidat.e.s sur les listes électorales de la **CGT Manpower**. Afin de pouvoir bénéficier de toutes les ressources, appuis, soutiens, formations et aides, ils/elles se sont présenté.e.s sur les listes **CGT Manpower**.

Toutes et tous ces élu.e.s ont rejoint une organisation syndicale importante et qui est la 1<sup>ère</sup> organisation au sein de l'entreprise : la **CGT Manpower** !

Ils/elles vont bénéficier également de l'aide de leurs camarades qui vont les accompagner, les soutenir et les conseiller. Ils/elles seront également formé.e.s...

Ils/elles seront votre porte parole. Ils/elles porteront vos revendications. Et cela que vous soyez intérimaire, CDI intérimaire, permanent.e.

Elles regroupent les salarié.e.s élu.e.s par le personnel de l'entreprise lors des élections professionnelles. Elles sont déclinées dans différentes instances :

- CSE
- CSEC
- RP
- CSSCT

Elles sont mises en place dans toutes les entreprises du secteur privé. Elles sont là pour assurer la représentation et la défense de tout le personnel de l'entreprise. Les personnes qui en font partie ont été préalablement élu.e.s par les salarié.e.s. Elles peuvent avoir recours à des experts sur différents thèmes quand elles estiment avoir besoin de plus d'informations que celles données par la direction.

En résumé, le syndicat **CGT Manpower** est le seul véritable contre pouvoir face à la direction.

**C'est pour cela qu'à la CGT Manpower France nous sommes :**

- revendicatifs/revendicatives
- combatifs/combatives
- mais toujours respectueux/respectueuses
- dans la conquête continue de nouveaux droits
- dans la lutte pour préserver les droits acquis

**Nous ne sommes pas comme certains syndicats de notre entreprise :**

- tenant régulièrement le stylo à la main pour signer ce que leur demande la direction (sous prétexte de ne pas toujours dire « non »...)
- ne tenant pas compte des intérêts des salarié.e.s (mais des leurs)
- vous promettant monts et merveilles pour au final ne rien faire pour vous
- ou pire, vous accompagner avec la direction à la porte de sortie de l'entreprise.

# CSE

## Comité Social Économique

L'entreprise Manpower est répartie en 6 grands établissements.



La nouvelle instance : le CSE (Comité Social et Économique) a été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le Comité Social Économique (CSE) joue un rôle très important aussi bien auprès de l'employeur que des salarié.e.s.

**Pour aller plus loin ! Pour plus d'informations ?**

**Rendez-vous sur notre site internet :**

**[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)**



## Le CSE c'est quoi ?

### Le CSE a plusieurs attributions :

- Il a un rôle économique et social et doit être consulté sur : les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi. L'employeur doit transmettre des documents aux élu.e.s qu'ils étudieront afin d'interroger la direction Manpower sur les projets en cours. Les représentant-e-s des salarié-e-s sont amené.e.s à s'exprimer par un vote : pour, contre ou s'abstenir.
- Il a également un rôle à jouer dans les ASC (Activités Sociales et Culturelles). Chez Manpower ces ASC sont gérées par les élu.e.s via une Commission ASC (une par établissement) qui travaillent sur des activités à présenter et soumettre au vote lors d'une réunion. Le budget ASC permet de financer des activités sociales et culturelles aux salarié-e-s pour améliorer leur bien être, le pouvoir d'achat et favoriser l'accès à la culture.

### Au sein des CSE après chaque renouvellement de ses membres, est élu un « bureau » qui est composé :

- d'un.e Secrétaire de CSE
- d'un.e Trésorier.e de CSE
- d'un.e Secrétaire Adjoint.e de CSE
- d'un.e Trésorier.e Adjoint.e de CSE

Le Comité Social Économique se réunit 12 fois par an au minimum sur convocation de l'employeur.

4 réunions minimum sur l'année seront consacrées :

- à la santé
- à la sécurité
- aux conditions de travail

Le temps passé en réunion, ainsi que le temps pour s'y rendre sont considérés comme du temps de travail. Lors de ces réunions ce sont le/la Secrétaire (élu.e par les membres du CSE) et le/la Président.e (membre de la direction missionné.e pour siéger à cette instance) qui établissent conjointement l'Ordre du Jour. Le/La Secrétaire peut donc faire la demande d'un point lui semblant important ou d'un point demandé par un salarié.

Le CSE doit désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes qui est défini et encadré par l'article L2314-1 du Code du travail pour la durée des mandats en cours, soit 4 ans. Il doit bénéficier d'une formation en matière de santé, de sécurité et de condition de travail. Il dispose de certaines prérogatives pour pouvoir agir en cas de conflit.

Il peut avoir recours à la liberté de circuler au sein de l'entreprise.

Il a un statut de salarié protégé.



## **- ATTENTION -**

*Le CSE se prononce uniquement sur le périmètre qui le concerne. Pour ce qui est du « national », cela se passe au niveau du CSEC.*

*Afin de pouvoir exercer son mandat (prise de connaissance des documents, recherches dans le Code du Travail, connaissance des jurisprudences en cours...) l'élu.e titulaire dispose d'un crédit d'heures de délégation de 34h mensuelles.*

*Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme si vous étiez à votre poste de travail.*



À RÉFORMER, ON POURRAIT PAS CHANGER LA COULEUR AUSSI ?



CHEF D'ENTREPRISE

# RP

## Représentant.e.s de Proximité

Les Représentant.e.s de Proximité de l'établissement sont désigné.e.s dans chaque CSE.

Le nombre de Représentant.e.s de Proximité dépend du nombre de salarié.e.s de chaque établissement.

De plus les sièges sont répartis en fonction de l'audience électorale (nombre de votes) obtenue par chaque OSR (Organisation Syndicale Représentative) lors du 1<sup>er</sup> tour des élections.

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
- Ces réclamations sont envoyées par mail et la direction a 8 jours pour y répondre.

Le/La Représentant.e de Proximité transmet alors l'information aux salarié.e.s qui ont posé la réclamation.

Les RP ont également la charge de participer aux enquêtes et de réaliser :

- des enquêtes en cas d'accident du travail grave
- des enquêtes en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave
- des enquêtes en cas de maladie à caractère professionnel

Pour ce qui concerne les accidents de travail grave, les RP nommé.e.s seront en rapport avec la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail).

En dernier point, ce sont les Représentant.e.s de Proximité qui déclenchent des procédures de droit d'alerte en cas d'atteinte notamment aux droits des personnes.

Le/La Représentant.e de Proximité bénéficie d'un crédit mensuel de 16

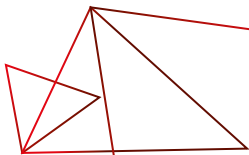
heures de délégation pour exercer son mandat.

Vous voyez : le/la Représentant.e de Proximité est l'interlocuteur/interlocutrice « privilégié.e » entre vous et la direction.

N'hésitez pas à le/la contacter.

Ils/elles pourront vous conseiller et intervenir auprès de la direction pour faire rétablir vos droits.

Il est impératif de savoir que dans l'entreprise où vous êtes détaché-e, vous pouvez contacter les représentants de proximité (CGT) concernant vos conditions de travail. Ces derniers sont susceptibles d'intervenir auprès de leur employeur pour faire valoir vos droits. N'hésitez pas également leur demander de contacter les élu-e-s CGT Manpower afin que nous puissions travailler ensemble.



# CSSCT Commission pour la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail est composée de 12 membres.

La répartition des sièges est établie en fonction l'audience électorale (nombre de votes) obtenue par chaque OSR (Organisation Syndicale Représentative) lors du 1<sup>er</sup> tour des élections.

C'est le CSE qui coordonne les missions des CSSCT. Il y a 2 CSSCT par région (établissement).

Chacune est en charge des questions relatives à la prévention, à la santé, à la sécurité et aux conditions du travail de son périmètre :

- analyse des risques professionnels (notamment l'étude du bilan/programme annuel de prévention des risques professionnels)
- exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent

- suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Cette commission sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail a également la charge de préparer des « aides » à la délibération, avant chaque réunion de CSE sur ces thèmes.

Ainsi les membres du CSE pourront s'appuyer sur les recommandations des CSSCT pour les thèmes dont elle s'occupe à savoir :

- l'analyse des risques professionnels
- le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux
- les travaux préparatoires à la consultation du CSE
- les droits d'alerte en cas de danger grave et imminent



La Commission CSSCT se réunit 4 fois par an et 15 jours avant la réunion du CSE lorsqu'il doit traiter d'un sujet sur :

- la sécurité
- la santé
- les conditions de travail

L'élu.e du CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel de 16 heures de délégation pour exercer son mandat.

Il est également important de savoir que dans l'entreprise où vous êtes détaché-e, vous pouvez contacter le membre du CSSCT (CGT) concernant vos conditions de travail. Ces derniers sont susceptibles d'intervenir auprès

de leur employeur pour faire valoir vos droits. N'hésitez pas à leur demander de contacter les élu-e-s CGT Manpower afin que nous puissions travailler ensemble.

La CSSCT a pour objectif principal, par délégation du CSE, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salariés et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

L'entreprise utilisatrice où vous êtes détaché-e est responsable de votre santé et sécurité, mais votre agence Manpower l'est également car elle doit s'assurer que vous allez être informé-e des procédures à appliquer sur le poste de travail que vous allez occuper.

# ODJ

## Ordre du jour d'une réunion de CSE / CSEC / CSSCT

Les ODJ sont obligatoires pour les réunions de CSE / CSEC / CSSCT. C'est le/la Secrétaire du CSE / CSEC / CSSCT (qui a été élu.e par les membres de l'instance) qui le fixe conjointement avec le/la Président.e de l'instance, qui lui/elle est un.e représentant.e de la direction. Dans cet ordre du jour apparaissent les points de la direction, que

ce soit des informations ou consultations obligatoires, et tout autre point qu'il/qu'elle souhaite. Le/La secrétaire y ajoute également les points qu'il/elle veut voir traiter mais également tous les points demandés par les membres de l'instance ou par vous par la voie d'un.e élu.e **CGT Manpower**.

# 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** lutte dans tous les CSE et au CSEC afin de favoriser l'accession aux ASC aux salarié.e.s les moins bien rémunéré.e.s. Que ce soit par l'abaissement du nombre d'heures pour pouvoir en bénéficier, mais également par un montant de remboursement plus élevé,

de ces activités pour les bas salaires. Mais 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 le salaire. Ainsi seul.e.s les salarié.e.s « les plus riches » peuvent tirer parti des ASC. Moins il y a de monde autour du gâteau et plus les parts pour eux/elles sont « grosses ».

Mais les élu.e.s de la **CGT Manpower** se dressent contre eux/elles en leur rappelant que dans ASC il y a le **S** de Social !





## 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 d'autres aides par le biais de différentes commissions.

### Commission Logement dans chaque CSE

Chez Manpower à partir de 455h de mission 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 et pour remplir votre dossier de demande de logement.

### 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** qui pourra vous orienter vers des élu.e.s **CGT Manpower** siégeant dans ces commissions et pour vous aider à constituer votre dossier.



## CONTRAT

Pour chaque mission que vous allez effectuer, vous devez recevoir, au maximum dans les 48h après le début de votre mission, votre contrat de travail.

Attention ! Manpower vous envoie systématiquement vos contrats et fiches de paye dans votre « coffre fort » électronique. Si vous souhaitez continuer à les recevoir sous format papier, rendez-vous sur notre site internet.

Voici un exemple de contrat avec les informations obligatoires qui doivent y figurer. **Prenez bien le temps de regarder chaque contrat** qui vous est envoyé et contactez un.e élu.e **CGT Manpower** si vous avez un doute, une question, ou si des informations n'y figurent pas.

### ATTENTION

*Les indications portées sur votre contrat constituent, pour vous, autant de garanties quant à votre qualification, votre salaire, la durée de votre mission... À chaque poste de travail correspondent une qualification, un salaire, des conditions de sécurité précises. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un avenant au contrat doit préalablement être établi. En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, votre responsabilité peut se trouver engagée.*

Agence: 000078  
 N° S.I.C.I.T. 400 000 200 00100  
 Tel: 01 47 34 12 34 Fax: 01 47 34 12 35  
 Adresse: 0 000 0710000  
 00000 0000000

**CONTRAT DE TRAVAIL N° 8**

201024

Exemplaire à conserver par vous

Page 1/1



Utilisateur: 00000000  
 Adresse: 00 000 000000000  
 00000 0000000

**MR DUPONT YVES**  
**50 RUE DUPONT**  
**75000 PARIS**

Lieu de travail: 00000000 00000

00000 0000000

Service:

Personne à demander: 000 0000000 0000000000

**Etat Civil du salarié temporaire**

Nom: **DUPONT** Prénoms: **YVES**  
 Née le: **01.11.1979** à: **75000 PARIS** Nationalité: **FRANÇAISE**

**Qualification - Rémunération de référence (art. L. 1251-18 du code du travail) - Durée du travail**

Qualification: **MANUTENTIONNAIRE** Niveau/Qualification: **02**  
 Salaire de base: **1406,62 €** Coût collectif sécurité et social: **151,67** heures  
 Types d'heures:

**Descriptif du poste - Organisation du temps de travail**

Caractéristiques du poste: **DIVERS TRAVAUX DE MANUTENTION, RESPECT DES CONSIGNES DE SECURITE ET PORT DE CHARGE**

Frais d'embauche: **NON** Formation initiale obligatoire: **NON**

Taux d'emploi ou de protection individuelle fourni par Manpower: **Classé/autre: Sans**

Heures hebdomadaires de travail: **0900-1200 / 1200-1700**

Temps de présence hebdomadaire: **35,00** heures dont temps de travail effectif: **35,00** heures

**Durée - Cas de recours**

Daté: **DU 13.06.2010 AU 24.06.2010** La durée du contrat peut être renouvelée au report après: **02062010 et le 20062010** Période d'essai: **2 jour(s) travaillé(s)**

Motif: **ADONNEMENT TEMPORAIRE A ACTIVITE**

Justification prévue du recours: **LE A LA COMMANDE N°00000000**

**Rémunération**

HEURES NORMALES	Taux horaire	Montant
	<b>9,67 €</b>	<b>HEURE</b>

H.S. assurés de:	<b>35,00 H</b>	<b>43,00 H</b>
Taux:	<b>75,00 %</b>	<b>50,00 %</b>

**Médecine du travail**

Manpower: **500 300 RUE FORTINER 92000 NANTERRE CEDEX 1**

Utilisateur: " " "

**Informations complémentaires**

Titre: **PARIS**  
 Titre temporaire:



Date: **13062010**  
 Le salarié temporaire:

Le présent contrat est conclu sous réserve des conditions générales d'emploi de nos  
 collaborateurs et l'article R. 1211-8 du code du travail, tel document annexé par une  
 référence à son dépôt légal. Analyse et formation à l'usage.

## Rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative de l'agence

Interrompre avant son terme votre contrat de travail est interdit (sauf si une faute grave de votre part est reconnue). En dehors de ce cas là, une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaires et temps de transport...) doit vous être proposée dans les trois jours ouvrables. Si ce n'est pas le cas, votre salaire est dû jusqu'au terme de votre contrat initial. Prenez garde aux dates. L'employeur peut allonger ou réduire la durée de votre contrat (dates de souplesse) mais cela reste une prérogative de l'employeur et vous ne pouvez pas l'utiliser.

### ATTENTION :

*Certaines agences pour différentes raisons, peuvent vous forcer à signer une rupture amiable, en vous menaçant ou en vous mettant la pression par exemple. Sachez que c'est interdit par la loi, la rupture amiable doit être un libre choix des deux parties !*

*Avant de signer quoi que ce soit, contactez vos élu.e.s **CGT Manpower**. Ils/Elles prendront des renseignements pour être sûr.e.s de faire respecter vos droits et la loi. N'attendez pas qu'il soit trop tard ! Contactez les au plus tôt !*

## Rupture anticipée du contrat de travail à votre initiative

**Rompre avant terme votre contrat de travail est un gros risque pour vous. En effet, cela implique que :**

- vous ne toucherez pas vos 10% d'IFM (Indemnités de Fin de Mission)
- que votre « abandon de mission » apparaîtra dans les données transmises par Manpower à Pôle Emploi
- que vous ne serez plus indemnisé.e par Pôle Emploi (chômage)

Vous envisagez d'arrêter votre mission (en dehors de la période d'essai) pour quelque raison que ce soit ? Contactez la **CGT Manpower**. Nous pourrons, avec votre accord, nous mettre en relation avec l'agence afin d'étudier votre situation et trouver une solution satisfaisante.



# LE CONTRAT CDI pour les intérimaires (CDI I)

Mis en place depuis juillet 2014 ce nouveau contrat va vous permettre d'obtenir un « CDI » chez Manpower mais sous certaines conditions.

La **CGT** n'a pas signé cet accord en branche, car à la **CGT**, nous avons considéré qu'il ne répondait pas aux revendications légitimes des salarié.e.s intérimaires et accentuait l'éclatement du salariat. La **CGT** revendiquait que ce contrat en « CDI » pour les salarié.e.s intérimaires garantisse et réponde aux aspirations de stabilité et de sécurité qu'attendent et réclament les salarié.e.s.

## Voici les conditions d'un CDI Intérimaire :

- Vous allez travailler avec non pas un contrat à chaque mission mais avec une lettre de mission.
- Vous avez ½ journée maximum pour vous rendre sur le lieu de mission proposé par l'agence
- Vous allez au moment de la signature de votre contrat, définir 3 emplois (métiers), avec un maximum de 5 emplois
- Le périmètre de mobilité où vous pourrez être détaché en mission (depuis votre lieu d'habitation) doit correspondre sur un rayon de 40 km (trajet aller) ou une durée maximale de 1h15 en cas d'utilisation de transports en commun (trajet aller).
- Les Indemnités de Fin de Mission (IFM) ne vous sont plus versées... puisque vous êtes en « CDI ».
- En tant que CDI I, si vous ne travaillez pas, vous serez rémunéré.e. par la GMMR (Garantie Minimale de Rémunération Mensuelle). Toutes les infos sur le Militant n°3 sur notre site internet : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)
- La rémunération **minimum** est équivalente au SMIC durant les périodes de mission ou d'intermission (période où vous ne travaillez pas pour Manpower, durant lesquelles vous percevez une rémunération). Bien que l'accord de branche prévoit une négociation de la rémunération minimum, Manpower refuse de l'appliquer. Ce sera le SMIC et pas plus ! Si vous avez un salaire de + de 13€, et que vous n'avez pas travaillé durant tout le mois, vous ne pourrez plus bénéficier du complément Pôle Emploi car vous êtes en CDI (intérimaire). Vous serez alors en perte de salaire.
- Concernant les congés payés ils doivent être pris, si possible, pendant les périodes dites d'intermission.

**Certain.e.s responsables d'agence, n'hésitent pas à poser des congés et/ou RTT à votre place, ou à faire pression sur vos dates de congés.** Soyez donc vigilant.e.s. et à la moindre difficulté, contactez la **CGT**.

• Sachez également que durant les périodes d'intermission Manpower peut **et doit** vous proposer des formations. Pourtant, après avoir étudié les chiffres la **CGT Manpower** s'aperçoit que le nombre de CDI Intérimaires formé.e.s durant ces périodes est extrêmement faible...

La **CGT Manpower** est pour le CDI, y compris pour les intérimaires. Mais la **CGT Manpower** est pour un CDI qui garantisse la stabilité et la sécurité sociale professionnelle pour tous et toutes, y compris les salarié.e.s intérimaires.

Avant de signer un CDI Intérimaire, contactez la **CGT Manpower** qui pourra vous donner toutes les informations nécessaires à vos éventuelles réflexions.

Suite à de nombreux appels d'intérimaires, la **CGT Manpower** s'aperçoit que nombre d'agences font signer des lettres de démission aux salarié.e.s en CDI I car ils n'ont plus de poste à leur proposer. Tout comme de faire un abandon de poste.

**NE FAITES JAMAIS CELA** sinon pas d'indemnisation de Pôle Emploi car vous êtes démissionnaire !!!

Vous êtes dans ce cas-là ? Vous connaissez une personne qui a été victime de cette pression ? Faites appel aux Délégué.e.s de la **CGT Manpower**. Nous sommes là pour vous aider !

## Les licenciements

---

En tant que CDI-I vous pouvez être licencié pour diverses raisons : Inaptitude, Faute Grave, Motif disciplinaire.

Dans chacun des cas, un cadre légal doit être respecté : une convocation doit vous être adressée. Vous devez être reçu par le responsable d'agence et suite à cet entretien la décision doit vous être communiquée après deux 2 jours francs, en courrier recommandé.

Surtout faites-vous accompagner et soutenir par la **CGT Manpower** ! Nous pouvons vous défendre à chacune des étapes d'un licenciement, Manpower n'a pas tous les droits, vous en avez aussi.

Vous connaissez le principe de ces IFM (10% de votre salaire brut) qui vous sont versées à chaque fin de mission pour compenser le fait qu'étant en intérim vous êtes travailleur/travailleuse précaire.

**Toutefois ces IFM ne sont pas dûes lors :**

- d'un contrat de formation
- d'une embauche en CDI immédiatement après la mission
- fin de mission à votre initiative avant la date de fin réelle

En ce qui concerne l'embauche en CDI après une mission, le Code du Travail n'est pas très précis par rapport à la durée à respecter. Si vous êtes dans ce cas là, contactez les élu.e.s **CGT Manpower**. A de nombreuses reprises nous avons obtenu que des intérimaires perçoivent tout de même leur IFM suite à une embauche en CDI ! **ATTENTION** : si vous signez un CDI Intérimaire juste après une mission, vos IFM doivent vous être payées !

## Mais connaissez-vous leur histoire ?

C'est la **CGT Manpower** qui a conquis des luttes, ainsi qu'en négociant cette indemnité compensatrice avec l'entreprise. Au départ, seul.e.s les intérimaires de chez Manpower la percevaient.

Ensuite cela s'est généralisé dans toutes les agences d'intérim.

**Mais la CGT Manpower ne s'arrête pas là. Depuis plusieurs années elle revendique :**

- un montant de 25% d'IFM pour un contrat de moins d'une semaine
- un montant de 15% d'IFM pour un contrat d'une semaine à 1 mois



# JOURS FÉRIÉS ET PONTS

Le paiement des jours fériés vous est dû indépendamment de votre ancienneté dès lors que les salarié.e.s de l'entreprise utilisatrice en bénéficient. Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salarié.e.s un « pont » rémunéré non récupérable, vous devez en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le « pont » doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, et intervenant pendant la durée de la mission, vous devez en bénéficier, selon les mêmes modalités. En revanche, lorsque le « pont » qui est accordé est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de votre mission, vous ne pouvez en principe prétendre à la rémunération de ce jour chômé, sauf si vous n'avez pas été informé.e par Manpower sur votre contrat de mission. Généralement, Manpower respecte cette règle.

Si ce n'est pas écrit sur votre contrat de travail, et que Manpower veut vous faire signer un avenant, vous êtes en droit de refuser de le signer et de demander son respect et le paiement de votre journée. Vous avez un doute ? Vous vous posez des questions ? Vous n'avez pas d'avenant à votre contrat de travail pour les jours fériés et les ponts ?

Appelez un.e élu.e **CGT Manpower** qui pourra vous aider dans vos démarches auprès de l'agence. Ne le faites pas seul.e. La **CGT Manpower** est là pour vous ! Et consultez régulièrement notre site : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr) des explications précises sur la rémunération concernant les ponts sont communiquées.



# CONGÉS

## pour événements familiaux

**Tout.e salarié.e bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :**

- quatre jours pour votre mariage ou pacs
- trois jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence sont différents des congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de paternité
- cinq jours pour le décès d'un enfant
- trois jours pour le décès de votre conjoint ou de votre partenaire lié.e par un pacte civil de solidarité (PACS)
- un jour pour le mariage ou le pacs d'un.e enfant
- trois jours pour le décès de votre père, de votre mère, de votre beau-père, de votre belle-mère, d'un frère ou d'une sœur

- deux jours suite à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de votre rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail.

**ATTENTION :** *Dans certaines entreprises utilisatrices, il existe un accord plus favorable que la loi. Vous devez bénéficier du même nombre de jours de congés que les salarié.e.s de l'entreprise utilisatrice.*

Et lorsque vous avez cumulé + de 1 607h de travail chez Manpower vous avez droit à 1 jour de congé supplémentaire pour :

- décès de votre père ou de votre mère
- décès de votre conjoint
- décès de votre enfant.

**INTÉRIMAIRES ATTENTION :** *Ces jours doivent être pris durant une mission.*

## VISITE MÉDICALE

Comme tous/toutes les salarié.e.s, vous devez passer lors de votre embauche une visite médicale obligatoire (SIR - VIP). Cette visite médicale doit être ensuite renouvelée tous les deux ans si vous êtes toujours dans la

même agence d'intérim. Si vous changez d'agence entre temps, elle ne sera valable qu'un an. Après un accident du travail et/ou un arrêt de plus de 30 jours, une visite médicale de reprise est également obligatoire dans les huit

jours qui suivent cette date de reprise de votre travail. Si, à la demande de l'agence ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer une visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à cette visite doit vous être rémunéré comme du temps de travail.

Et surtout les frais engagés (kms ou transport en commun) doivent vous être remboursés par l'agence. Pensez bien à demander une feuille de remboursement. Et si vous n'arrivez pas à l'obtenir, contactez un.e élu.e **CGT Manpower**.

## EPI

### Équipements de Protection Individuels

Ils doivent vous être fournis par l'entreprise utilisatrice. Les chaussures de sécurité vous sont remises par Manpower ; en général une paire par an. Toutefois, si vous les utilisez beaucoup et/ou si elles se dégradent à cause de vos conditions de travail, n'hésitez pas à réclamer à votre agence, dès lors que vos chaussures de sécurité seront usées. Les autres protections

(casque, bouchons d'oreilles...) vous sont fournies, en général, par l'EU (entreprise utilisatrice) où vous travaillez. N'hésitez pas à demander les mêmes équipements que les salarié.e.s embauché.e.s.

**ATTENTION :** *Vous ne devez en aucun cas supporter la charge financière de vos équipements de protection !*





# ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Voici un « gros mot » pour la plupart des entreprises utilisatrices dans lesquelles vous êtes détaché.e.s. Mais l'égalité de traitement kezako ?

La loi est claire à ce sujet : le principe de base qui régit l'accueil des intérimaires est celui de l'égalité de traitement avec les salarié.e.s en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) où vous allez travailler.

En effet, pendant votre mission, vous devez avoir les mêmes droits que les salarié.e.s de l'entreprise utilisatrice et bénéficier des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...).

**La loi précise que les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent également à vous en ce qui concerne :**

- la durée du travail
- le travail de nuit

- le repos hebdomadaire et les jours fériés
- la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail

Pour la rémunération c'est la même chose. Cela couvre le salaire de base et les majorations, primes et indemnités en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Le montant de votre salaire doit correspondre à celui que perçoit un.e salarié.e de qualification équivalente, occupant le même poste de travail. Au même titre qu'un.e salarié.e embauché.e, après période d'essai, vous devez percevoir les primes exceptionnelles et gratifications.

Exemple :

- 13<sup>ème</sup> mois
- prime liée aux vacances,
- primes liées à l'ancienneté,
- prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime macron).

**ATTENTION** : Vous n'avez pas accès aux ASC du CSE de l'entreprise utilisatrice car vous bénéficiez déjà de celles proposées par Manpower.

Si vous constatez que les salarié.e.s embauché.e.s dans l'entreprise dans laquelle vous êtes détaché.e aient plus de droits et avantages que vous. Si vous êtes dans ce cas, appelez un.e représentant.e du personnel **CGT Manpower** dont les coordonnées sont sur le site internet : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)

Il/Elle vous aidera dans vos démarches auprès de l'agence pour faire rétablir votre bon droit et portera la réclamation en tant que Représentant.e du Personnel. Et cela bien sûr avec votre accord. N'hésitez pas à les contacter. Ils/Elles connaissent le Code du Travail et les lois en vigueur.

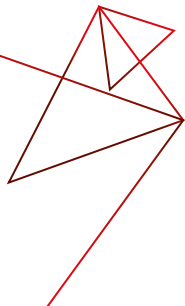
**Il est temps d'arrêter de subir ! Il est temps de faire respecter vos droits ! La CGT Manpower est là pour ça !**

## LES DROITS D'ALERTE

Il en existe 2 prévus par la loi :

- Droit d'alerte pour danger grave et imminent
- Droit d'alerte pour atteinte aux personnes

Si vous envisagez de déclencher l'un de ses droits d'alerte, **NE LE FAITES PAS SEUL.E**. Contactez un.e membre de la **CGT Manpower** AVANT afin d'être sûr.e de bien suivre la procédure et d'être bien conseillé.e.





# BULLETIN DE SALAIRE

Tous les 12 de chaque mois, vous recevez votre bulletin de salaire, correspondant à la période du mois précédent. Il est composé de différentes rubriques.

Le bulletin de salaire « dématérialisé » est devenu la norme chez Manpower. Vous le retrouvez donc sous format électronique dans votre e-coffre fort. Pour continuer à recevoir votre bulletin de paye sous format papier ? Contactez un.e élu.e de la **CGT Manpower**

Voici un exemple de bulletin de salaire avec les informations obligatoires qui doivent y figurer et l'explication des des principales rubriques utilisées par Manpower. Prenez bien le temps de regarder chaque bulletin qui vous est envoyé et contactez un.e élu.e **CGT Manpower** si vous avez un doute, une

question, ou si des informations n'y figurent pas.

Votre rémunération minimale dite « salaire de référence » est indiquée à Manpower par l'entreprise utilisatrice (entreprise où vous êtes détaché.e.s pour le compte de Manpower). Elle est basée sur le salaire d'embauche dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, au poste concerné. Elle comprend obligatoirement :

- le salaire de base
- les majorations
- les primes en usage dans l'entreprise sous réserve des conditions éventuelles d'ancienneté

**ATTENTION** : *Lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci doit être obligatoirement répercutée sur votre rémunération.*



## ACOMPTES

En cours de mission, vous avez droit à des acomptes. Chez Manpower c'est 2 acomptes par mois d'un montant maximum de 80% de votre salaire de base et des frais de déplacements éventuels. Vous pouvez faire votre demande d'acompte directement sur le site internet de Manpower (Mon Manpower.fr). Si vous rencontrez des difficultés pour obtenir un acompte contactez la **CGT Manpower** au : 01 41 68 28 00 ou par mail à : [cgtmanpower@gmail.com](mailto:cgtmanpower@gmail.com) ou retrouvez les informations sur notre site internet : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)

## RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

La Réduction du Temps de Travail (RTT) fait l'objet de multiples et diverses situations dans les entreprises utilisatrices. Dans tous les cas vous devez bénéficier de l'égalité de traitement avec les salarié.e.s embauché.e.s dans l'entreprise où vous êtes détaché.e. En cas de litige, consultez vos délégué.e.s **CGT Manpower** dont vous trouverez les coordonnées sur notre site internet : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)

## LES CONGÉS PAYÉS pendant la mission

Les salarié.e.s intérimaires disposant d'une mission d'une durée de 15 jours peuvent prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis pendant la mission, en accord avec l'agence et l'entreprise où ils/elles travaillent.

Le point positif réside dans l'avantage que ces jours de congés pris pendant la mission réduiront les jours de carence à Pôle Emploi en fin de mission.

Les jours de congés payés pris seront déduits de la somme que vous de-

vriez percevoir au titre des ICCP (Indemnités Compensatrices de Congés Payés). La **CGT Manpower** est favorable à ce dispositif qui est une avancée dans le droit des intérimaires à prendre des congés payés. Par contre cette possibilité qui vous est proposée ne doit pas se changer en flexibilité

pour les entreprises utilisatrices lors des baisses d'activités, pour vous obliger à prendre des congés. Si tel est le cas sachez que nous pourrons intervenir afin de vous défendre et faire respecter vos droits.

## LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (Mutuelle obligatoire)

La Complémentaire Santé (mutuelle) est devenue obligatoire le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Depuis cette date vous cotisez et êtes affilié.e.s si vous remplissez les conditions suivantes :

- 414h d'ancienneté
- ou un contrat de 3 mois ou plus, sur les 12 derniers mois et ce quelque soit l'agence de travail temporaire. Vous pouvez, dans certains cas précis et légaux, en être dispensé.e.s sous certaines conditions.

La **CGT Manpower** a fait les calculs : le régime de base est intéressant pour un.e intérimaire, célibataire qui ne travaille pas à temps plein. C'est beaucoup moins évident pour une personne en couple ou avec des enfants ? Les options famille, malgré les aides possibles du FASTT sont trop chères.

La **CGT Manpower** combat pour améliorer le dispositif, les garanties.

### Cette mutuelle c'est quoi ?

Elle a été négociée, entre autres, par des élu.e.s de la **CGT Manpower**. Nous avons signé cet accord, pour différentes raisons :

- il prévoit la portabilité et la transférabilité des droits pendant les périodes où vous n'êtes pas en mission. Cela veut dire que vous ne cotisez pas et que vous êtes couvert.e.s gratuitement, pendant une durée maximum de 7 mois (5 mois supplémentaires possibles sous certaines conditions)
  - il organise la solidarité entre les salarié.e.s et mutualise les risques
- Votre couverture est garantie, même



si vous changez d'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim).

Pour la **CGT** cet accord, n'est pas une fin en soit, il faut améliorer :

- les garanties
- la couverture famille
- le fonctionnement du régime

Voici quelques réponses à vos questions.

#### • À partir de quand j'en bénéficie ?

> *dès que vous avez effectué plus de 414h en intérim ou si vous avez un contrat de plus de 3 mois, sur les 12 derniers mois, quelque soit l'ETT (Entreprise de Travail Temporaire)*

#### • Combien ça me coûte ?

> *0,059€/heure (hors Alsace Moselle).*

*Ex : si vous travaillez un mois complet cela vous coûtera 9,08€ et 4,54€ si vous n'avez que 15 jours de mission (portabilité)*

> *0,038€/heure (pour Alsace Moselle).*

*Ex : si vous travaillez un mois complet cela vous coûtera 5,77€ et 2,89€ si vous n'avez que 15 jours de mission (portabilité)*

#### • Puis-je en faire bénéficier ma famille ?

> *Oui votre conjoint.e et/ou vos enfants peuvent également être couvert.e.s mais il vous faudra souscrire à la Garantie + qui est bien sûr plus chère*

• Pour avoir plus d'informations pour la Garantie + et/ou la garantie famille rendez-vous sur le site internet :

**[www.interimairesanté.fr](http://www.interimairesanté.fr)**

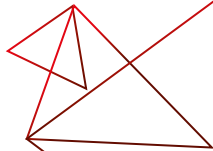
#### • Combien de temps suis-je couvert ?

> *A la fin de votre mission, vous êtes couvert.e pendant 2 mois sans rien payer*

> *Et si vous êtes indemnisable par Pôle Emploi, cette couverture est prolongée de 5 mois. Donc vous pouvez bénéficier de la mutuelle gratuitement jusqu'à 7 mois après votre dernière mission.*

Attention cela n'est valable QUE POUR la partie du régime dit « de base ». Si vous avez souscrit la Garantie + le montant de la cotisation continuera à être prélevé sur votre compte bancaire. La **CGT Manpower** poursuit son combat pour améliorer le dispositif.

En cas de souscription à la Garantie + vous pouvez bénéficier d'une aide du Fastt. Pensez-y ! Et n'hésitez pas à vous rendre sur notre site internet : **[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)**. Vous y retrouverez des informations sur la mutuelle et vous pourrez consulter le guide édité par la Mutuelle Intérimaires.



# LA PRÉVOYANCE

Le régime de Prévoyance des Intérimaires et CDI intérimaires est géré par AG2R. Cette institution met en œuvre les droits et garanties des intérimaires prévus dans l'accord Relatif aux Garanties Prévoyance des salarié.e.s intérimaires du 16 novembre 2018.

Ces droits et garanties concernent :

- la maladie
- les accidents de trajet
- les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Elle peut également vous aider pour :

- une allocation pour garde d'enfant
- un congé de maternité ou d'adoption
- un décès...

N'hésitez pas à consulter la notice d'information Prévoyance en vous rendant sur le site internet de Prévoyance intérimaire : [www.interimaireprevoyance.fr](http://www.interimaireprevoyance.fr) pour en savoir plus. Vous trouverez également un lien direct sur notre site : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr) rubrique : liens utiles ou par téléphone au : 0 974 507 507 (coût d'un appel) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h ligne dédiée spéciale intérimaires.

Les délégué.e.s de la **CGT Manpower** sont là aussi, pour vous aider et vous conseiller dans la défense de vos droits.

# LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Depuis plus de 20 ans, la CGT Manpower n'a cessé de revendiquer une prime d'ancienneté. C'est chose faite depuis maintenant 10 ans. Voici le tableau indiquant les différentes primes et l'ancienneté nécessaire à leur obtention.

Seuil d'heures travaillées à franchir	Seuil anniversaire correspondant	Montant de la gratification
8 035 h	5 ans	150 € bruts
16 070 h	10 ans	1 000 € bruts
24 105 h	15 ans	1 500 € bruts
32 140 h	20 ans	2 000 € bruts
40 175 h	25 ans	2 500 € bruts
48 120 h	30 ans	3 000 € bruts
56 245 h	35 ans	3 500 € bruts
64 280 h	40 ans	4 000 € bruts
72 315 h	45 ans	4 500 € bruts

**Si vous n'avez pas perçu votre prime, n'hésitez pas à contacter la CGT Manpower.**

# LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Depuis mai 2016, Manpower propose aux salarié.e.s intérimaires le Compte Epargne Temps.

Vous pouvez placer :

- une partie ou l'intégralité de vos IFM (Indemnités de Fin de Mission) sur un « compte » rémunéré à 8% brut au bout de 6 mois, à 6% avant. Vos IFM restent disponibles et vous pouvez les reprendre à tout moment.
- votre « prime » anniversaire (ancienneté)
- les primes annuelles (13<sup>ème</sup> mois, prime vacances, prime annuelle).

Lorsque vous aurez choisi une somme (ex 100 €), tous les mois votre CET sera crédité de 100€. Vous pourrez toutefois modifier cette somme à

tout moment sur l'application Mon-Manpower.fr

Si vous souhaitez débloquer votre compte CET, vous pourrez le faire jusqu'au 6 du mois. Ex : *vous voulez débloquer 150€ de votre CET pour le mois de juillet ? Il vous faudra le faire avant le 6 juin pour toucher cette somme sur la paye éditée le 12 juillet.*

Vous voulez plus d'informations ? Contactez la **CGT Manpower** ! Il n'y a plus de montant minimum à placer et sans limite maximale. Pour plus d'infos : [cgtmanpower@gmail.com](mailto:cgtmanpower@gmail.com).

**ATTENTION** : Votre CET sera automatiquement clôturé et versé au bout de 24 mois sans mission chez Manpower.



# fastt

## FASTT

(Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire)

Le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) a été créé en 1992, par les partenaires sociaux dont la **CGT**. **Ses actions sont réservées aux salarié.e.s intérimaires et CDI intérimaires, sous réserve de diverses conditions :**

- ancienneté
- salaire
- quotient familial
- ...

Pour plus d'informations : vous trouverez un lien direct sur notre site **www.manpower.cgt.fr** (rubrique : liens utiles).

Vous pouvez contacter un.e conseiller/consseillère du Fastt au 0 811 650 653 (coût d'un appel local hors surcoût éventuel de l'opérateur).

Vous pouvez bénéficier des services sociaux suivants :

- aides aux études
- aides aux vacances de vos enfants
- aide pour la mutuelle
- aide au logement
- chambres meublées en Ile-de-France
- accession à la propriété
- prêts à la consommation
- informations sociales
- aides financières (dans certains cas difficiles)

Pour tout renseignement complémentaire n'hésitez pas à contacter vos représentant.e.s **CGT Manpower**. Des élu.e.s siègent au Fastt et oeuvrent pour conquérir de nouveaux droits et de nouvelles aides pour les intérimaires.



**Le FAFTT devient AKTO  
au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**OPCO**

**Opérateur de Compétence  
(formation)**

AKTO est un OPCO (OPérateur de COmpétences) qui est une OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) qui est en charge de la formation.

Un OPCO gère et mutualise les fonds de plusieurs branches professionnelles ex : le travail temporaire. C'est par AKTO que vous passerez si vous faites une formation.

**A ce jour plusieurs types de formations sont possibles :**

- CPF (compte personnel de formation)
- VAE (validation des acquis de l'expérience)

- CEP (conseil en évolution professionnelle)
- ...

N'hésitez pas à vous rendre sur le site internet d'AKTO (vous trouverez un lien direct sur notre site **[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)**, rubrique : liens utiles ou par téléphone au : 01 73 78 13 30 du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h30 ligne dédiée spéciale intérimaires.

# SYNDICALISATION : pourquoi se syndiquer ?

Parce que la société à tendance à nous individualiser de plus en plus afin de nous affaiblir. Seul.e.s nous ne pouvons rien, ensemble nous pouvons faire changer les choses et être plus fort.e.s !

- Pour que vos droits soient défendus malgré la précarité que vous subissez tous les jours
- Pour être épaulé.e.s et soutenu.e.s
- Pour que vos droits ne soient pas bafoués par Manpower

## **SEUL.E.S, FACE AUX INÉGALITÉS ON SUBI, SYNDIQUÉ.E.S, ENSEMBLE NOUS AGIRONS !**

### **Combien coûte une cotisation ?**

*Par exemple pour un.e salarié.e percevant un salaire de 1 200€ net par mois le montant de la cotisation sera de 12€ par mois. Et sachez que 66% de ces 12€ mensuels sont déductibles de vos impôts. Finalement la cotisation ne vous coûtera que 4,08€.*

### **Comment ça marche ?**

C'est très simple, rendez-vous sur notre site internet : [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr), rubrique : nous rejoindre, le bulletin d'adhésion.

Tous les mois, un prélèvement automatique va s'opérer sur votre compte bancaire et un reçu annuel vous sera transmis pour votre déclaration d'impôts.

### **Des informations régulières vous seront adressées par courrier et par mail :**

- le journal de la **CGT Manpower** : le Militant
- la Newsletter de la **CGT Manpower**
- des informations sur ce qui se passe chez Manpower
- ...

Etre syndiqué.e à la **CGT Manpower**, c'est créer toutes les conditions du rapport de force, **nous sommes plus fort.e.s en étant plus nombreux/nombreuses.**





Ce livret n'est qu'une esquisse de vos droits. Pour plus de renseignements adressez-vous aux représentant.e.s de la **CGT Manpower** qui vous l'ont remis. Vous pouvez également joindre par téléphone ou par mail les Représentant.e.s du Personnel **CGT Manpower** de votre établissement.

Pour retrouver leurs coordonnées : rendez-vous à la fin de ce livret, ou sur notre site internet [www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)

**Pour un Syndicat fort, qui vous permette de faire valoir vos droits et pour en conquérir de nouveau !**

**SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT MANPOWER FRANCE**

**Venez nous rejoindre et revendiquer avec nous pour un syndicat plus fort face à une direction toujours plus dure, et contre les entreprises utilisatrices qui de plus en plus se servent de vous comme des kleenex.**

**TOUS ENSEMBLE POUR ÊTRE PLUS FORT.E.S**

# BULLETIN DE SYNDICALISATION

***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 - 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 .....

Mobile .....

E-mail .....

N° d'intérimaire .....

Profession .....

Agence Manpower .....

Date de naissance .....

Montant cotisation mensuelle .....

Date de prélèvement souhaitée .....

Signature

*A noter : 66 % du montant de votre cotisation sera déduit de vos impôts sur le revenu. Soit au final un montant de 3.66€ mensuel (pour une cotisation de 11€) après déduction. Et si vous n'êtes pas imposable, cela vous donnera droit à un crédit d'impôt.*





## > ÉTABLISSEMENT EST

### // Bourgogne - Franche Comté

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

#### • Denis Hainselin

07 66 23 76 89  
haindan5@gmail.com

#### • Fatima Khélifi

06 25 98 76 27  
lilishainez95@gmail.com

### // Rhône Alpes - Auvergne

[01 - 42 - 69 - 73 - 74 - 38 - 07  
26 - 03 - 23 - 63 - 43 - 48]

#### • Nathalie Dayez

06 32 53 99 81  
nathalie.dayez@hotmail.fr

#### • Mokrane Amimer

06 24 82 22 10  
aklamine@gmail.com

#### • Emmanuel Mazin

06 21 44 34 86  
mazin.em27@gmail.com

## > ÉTABLISSEMENT SUD

### // PACA [04 - 05 - 06 - 83 - 13 - 84]

#### • Eric Berger

06 32 95 24 74  
ericberger153@gmail.com

### // Languedoc Roussillon

[30 - 34 - 11 - 66 - 09]

#### • Patrice Ballester

06 67 22 02 09  
ballesterpatrice@gmail.com

### // Landes Pyrénées Gironde

[33 - 40 - 32 - 65 - 64]

#### • Amen Allah Sédiri

06 09 93 42 01  
amenallah.sediri@gmail.com

### // 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]

#### • Fatima Khélifi

06 25 98 76 27  
lilishainez95@gmail.com

## > ÉTABLISSEMENT 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 Djehich

07 67 66 29 78  
attia.08@laposte.net

### // Nord Pas de Calais [62 - 59]

#### • Fabrice Lazzaro

06 43 76 90 02  
fab\_du\_67@hotmail.fr

#### • Erwann Dagorn

06 38 58 75 22  
erwadag@hotmail.fr

### // Picardie et Haute Normandie

[80 - 02 - 60 - 76 - 27]

#### • Nathalie Delastre

06 19 01 31 13  
nathaliecgmanponord@gmail.com

#### • Zouaoui Said

06 77 30 01 88  
saidcgmanpower@gmail.com

## > ÉTABLISSEMENT 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

# CONTACTS

### // Bretagne - Mayenne

[22 - 29 - 35 - 53 - 56]

#### • Jean-Luc Demay

06 03 68 17 98  
demayjeanluc@orange.fr

#### • Nathalie Quelelennec

06 83 77 92 01  
nathalie.cgouest@gmail.com

### // Pays de la Loire

[44 - 49 - 72 - 79 - 85]

#### • Karine Adam

06 99 54 97 92  
karine.adam85@laposte.net

#### • Philippe Brousse

06 48 16 85 07  
philippe.cgouest@gmail.com

### // Touraine - Vienne - Centre Loire

#### • Nicolas Roudeau

06 17 01 18 84  
nicolas.roudeau@gmail.com

#### • Cherquefosse Olivia

06 28 21 12 64  
olivia.cgouest@orange.fr

## > ÉTABLISSEMENT IDF

#### • Marie-Odile Bonnet

06 84 68 43 87  
marieodile.bonnet@gmail.com

#### • Aberkane Boukhalfa

06 24 28 46 76  
boukhalfa.aberkane@gmail.com

#### • Joséphine Cartagena

06 30 68 42 81  
jc.josie.idf@gmail.com

#### • Ayari Montasar

07 68 43 77 26  
ayari.montasar@hotmail.fr

#### • Candido Ajauro

06 52 72 84 08  
araujocandido1@gmail.com







**JE SUIS SYNDIQUÉ.E !  
POURQUOI PAS VOUS ?!**



*la*  
**cg**t  
MANPOWER

**CONTACTEZ-NOUS**

**SYNDICAT CGT MANPOWER**

Immeuble Le Méliès - 261, rue de Paris

93100 MONTREUIL

T. 01 41 63 28 00

[cgzmanpower@gmail.com](mailto:cgzmanpower@gmail.com)

[www.manpower.cgt.fr](http://www.manpower.cgt.fr)



**CGT Manpower France**