

APPEL À UN MOUVEMENT DE GRÈVE

reconductible à partir du **5 MARS 2024**
au sein de l'entreprise **MANPOWER France**



Après l'action du **6 et 7 février 2024** durant laquelle **toutes les organisations syndicales de l'entreprise se sont mobilisées devant le siège social de Manpower France afin de faire entendre les justes revendications des salariés permanents en matière de rémunérations**, l'intersyndicale CFTC, UNSA, CFE-CGC, CFDT et CGT prend acte de **l'absence de volonté de dialogue et d'avancées** de la part des représentants de la direction de l'entreprise.

En effet, mis à part quelques mains serrées à la volée et quelques moqueries distribuées aux représentants du personnel, **rien n'a été mis sur la table afin de dénouer ce conflit**. Les représentants du personnel ne réclament qu'une répartition un minimum décente de la valeur ajoutée créée par les salariés de l'entreprise.

NOUS : CFTC, UNSA, CFE-CGC, CFDT ET CGT réunis ce 7 février 2024, appelons l'ensemble des salariés de l'entreprise à faire grève le mardi 5 mars prochain et ce, jusqu'à ce que l'entreprise accepte les deux revendications de l'intersyndicale :

Une enveloppe de 4% de la masse salariale d'augmentations applicable au 1^{er} mars 2024 avec un minimum de 3% d'augmentation générale

La modification du système de primes qui compterait désormais un palier de 500 euros pour 5 ans d'ancienneté et de 1000 euros pour 10 ans d'ancienneté ainsi que le paiement de la prime d'ancienneté 5 ans aux salariés ayant 6, 7, 8 et 9 ans d'ancienneté au 1^{er} mars 2024.

La voix des salariés permanents portée par l'intersyndicale n'a encore une fois pas été "entendue".

Après une mûre réflexion, l'intersyndicale a donc pris la décision, à **l'unanimité**, d'appeler l'intégralité des salariés permanents de l'entreprise à un mouvement de grève reconductible.

Nous invitons les salariés intérimaires qui le peuvent à se joindre à ce mouvement unique dans l'histoire de l'entreprise.

Les salariés méritent des **augmentations de salaires** qui répondent à la crise inflationniste de notre pays, à la prise en compte de leur implication sans faille et la reconnaissance de leur professionnalisme, mais aussi à la **prise en compte de leurs conditions de travail** dégradées.

Nous n'osons pas penser que la Direction Manpower préférera subir les conséquences d'un mouvement de grève généralisé et unanime des salariés permanents, plutôt que de rendre une si petite portion de la richesse produite au quotidien par les salariés de l'entreprise (nous estimons à environ 7 millions l'enveloppe d'augmentations que revendique l'intersyndicale soit 7% du résultat net de 2023 !).



Design: bananas-studio.fr

NAO 2024

Revendications de la CFE-CGC



Afin de répondre à la proposition de la direction de faire une 4^{ème} réunion de négociation, la CFE-CGC a fait de nouvelles propositions de sujets à négocier.

Les nouvelles revendications de la CFE-CGC pour la NAO 2024 sont les suivantes :

SALAIRES FIXES :

- ➔ **Augmentation Générale de 3%** au 1^{er} mars 2024, pour tous les salariés de Manpower France des niveaux A à J.
- ➔ **Augmentations Individuelles :** nous demandons qu'une **enveloppe de 3%** de la masse salariale vienne compléter l'augmentation générale, avec distribution au 1^{er} juillet.
- ➔ **Promotions :** nous demandons qu'une enveloppe spécifique soit proposée par l'entreprise en fonction de ses prévisions et qu'aucune promotion ne soit faite avec moins de 80 euros bruts d'augmentation du salaire mensuel fixe.
- ➔ Proposition d'un **véhicule de fonction** pour tous les salariés ayant une fonction commerciale et pour tous ceux parcourant plus de 5000km par an.
- ➔ Nous demandons la **prise en charge des pneus hiver** obligatoires dans les 34 départements « montagnes ».

INDEMNITÉS :

- ➔ Augmentation de la part patronale du **Ticket Restaurant** à 7,18€ (limite d'exonération légale au 1^{er} janvier 2024) et passation du titre à 12,00€.
- ➔ Nous demandons que soient revus les **plafonds des repas pour le déjeuner** (25 euros) et le dîner (30 euros) pour l'ensemble des salariés.
- ➔ Nous demandons la prise en charge à 75% des **abonnements aux transports publics**, comme l'autorise la loi du 16 août 2022.

AUTRE DEMANDE :

- ➔ Mise en place d'un **Plan Epargne Retraite** Entreprise Collectif par le biais d'un accord d'entreprise.

Ceci était la liste des nouvelles demandes pour cette 4^{ème} réunion de la NAO sur les salaires 2024.



Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires

La NAO 2024 est finie et voici l'ultime proposition de la direction :

- ➔ Augmentation Individuelle de 1,5% au 1^{er} juillet 2024 et 1,2% en Augmentation Générale au 1^{er} juillet 2024.
- ➔ Une Prime anniversaire à 5 ans de 500 € et rattrapage pour celles et ceux qui auront 6, 7, 8 et 9 ans : Ils auront 500 € aussi.
- ➔ Ceux qui fêteront leurs 10 ans auront 1000 €.
- ➔ En cas de promotion, l'augmentation ne pourra pas être inférieure à 80 €.
- ➔ CESU : reconduction de la mesure (400 € avec 75% financé par Manpower et 100% en cas de salariés RQTH et aidants).

La direction a alors fait du chantage à la signature des Organisations Syndicales car si nous refusons de signer cette proposition, alors la direction annonce la mesure unilatérale suivante :

- ➔ Augmentation Individuelle : 3% au 1^{er} juillet 2024 ;
- ➔ Rémunération annuelle minimale pour un salarié permanent temps plein : 24 475 € ;
- ➔ CESU : reconduction de la mesure (400 € avec 75% financé par Manpower et 100% en cas de salariés RQTH et aidants).

Cette enveloppe représente environ 7 millions alors que nous allons dégager plus de 100 millions de résultat net.

Vos élus CFE-CGC réclament depuis toujours un partage de la valeur ajoutée digne et nous considérons que la proposition de la direction est indécente.

Fait rarissime, face aux mécontentements de tous les salariés, LES 5 ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES se sont mises d'accord pour mener une action en intersyndicale au pied de Landscape le 6 et 7 février.

Le 7 février à 15h00, la direction a organisé une rencontre avec deux représentants de chaque OSR. Pendant une heure, discussions il y a eu mais aucune proposition !

L'Intersyndicale a décidé de poursuivre le mouvement avec un appel à la grève reconductible à partir du 5 mars.



www.cfecgcm manpower.com

Vos élus comprennent qu'une entreprise est là pour faire du business **mais du business qui serve l'intérêt de la communauté et non pas de quelques-uns. L'intérêt collectif a toujours été au cœur de notre action.**

Force est de constater, qu'aujourd'hui, on a des gestionnaires financiers, plus guidés par la bonne réponse à donner à Milwaukee à l'instant T, que par une vision de l'Entreprise. Ils sont salariés (comme nous) et nous dirigent avec mépris.

Notre direction n'hésite pas à augmenter les budgets agences de 18% malgré une prévision à la baisse et « un coup de vent » annoncé par notre DG !

Le décalage entre le discours de notre direction générale évoquant les beaux succès en 2023 et la confiance pour 2024 :

*" On va rebondir ! Tous mobilisés ! Effort collectif +5% de gain de productivité à faire...
On gagne des PDM mais pas assez vite...
On va y arriver en 2024 ! "*

Et celui de notre DRH Groupe la 7 février est indigne :

" une augmentation supplémentaire de 1% de la masse salariale mettrait en péril la santé de l'entreprise. "

Quand on demande à la DRH de Manpower, lors de la NAO, si elle pense que la **stratégie RH est bien alignée avec celle du business de l'entreprise, elle nous répond sans sourciller que bien évidemment.**

La preuve en est, elle a parfaitement assimilé les fondamentaux de ManpowerGroup.

Quand on parle de Clarity, la DRH nous dit simplement et clairement que distribuer un peu plus de 5 millions d'euros alors que nous avons fait 108 millions d'euros de bénéfices, avant impôts en 2022, est déjà prendre un risque et que les 4 millions que nous demandons en plus pourraient mettre en péril les finances de notre entreprise. **Quand nous leur faisons remarquer que l'entreprise a distribué 240 millions de dividendes aux actionnaires en 2023, que le produit financier de notre petit milliard de fonds propres a rapporté 30 millions d'euros de plus que l'année dernière et que nous demandons juste que ce gâteau soit partagé avec les salariés, nos DRH nous répondent par le CARE : il faut prendre soin de l'entreprise.**

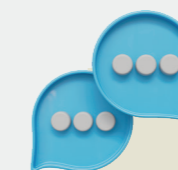
A cet argument, nos DRH nous répondent par le CARE, il faut prendre soin de l'entreprise. **Nous nous leur demandons de prendre soin des salariés et eux rétorquent qu'ils s'en moquent CAREment.**

En effet, pourquoi donner 0,4% de nos fonds propres à celles et ceux qui font fonctionner Manpower alors qu'il suffit de leur dire que cette augmentation est la plus belle depuis 15 ans. **C'est CAREment plus simple et moins coûteux.** C'est Jonas qui va être content.

Pas sûr qu'on va beaucoup GROW en 2024 avec cette politique mais **notre direction a 11 mois pour trouver une bonne explication qui justifiera avec CLARITY notre PDM qui chute encore et encore.** Et qu'au final c'était une bonne année, jusqu'à la nouvelle NAO... **Ça fait 15 ans que cela dure.**

Vous voyez nos DRH ont une totale maîtrise de leurs fondamentaux.

Nous vous avons épargné les images rugbystiques, car nous risquions l'overdose.



Pour plus d'informations, contactez-nous en **TOUTE CONFIDENTIALITÉ**
Coordonnées de vos référents et renseignements utiles sur

www.cfecgcm manpower.com

CONTACT NATIONAL

Tania DAUCHY Tel. 06.16.02.76.51
Mail : tania.dauchy@cfecgc-manpower.fr
f in CFE CGC Manpower



Téléchargez l'application mobile
N'oubliez pas d'activer les notifications
pour recevoir l'actualité en temps réel !

Google play App Store

