

Livret Permanents Manpower

20
24

SOMMAIRE

Grille de salaires – annexe 1

Salaires, primes et avantages	P. 6
Heures supplémentaires	P. 14
Les congés payés	P. 17
Les JRTT	P. 20
Le CET (Compte Epargne Temps)	P. 22
Mutuelle et Prévoyance	P. 25
Sécurité et Qualité de Vie au Travail (QVT)	P. 27
Maternité et congé paternité (conjoint)	P. 34
Entretiens annuels pro et séniors	P. 39
Retraite	P. 41
Sanctions possibles	P. 45
Gestion des intérimaires et CDI I	P. 50
Dialogue Social dans l'entreprise	P. 52
Accords d'entreprise	P. 54
Fonctionnement des instances	P. 58
La CFTC qu'est-ce que c'est ?	P. 73

Pourquoi un livret pour les permanents ?



**BIENVENUE
À LA CFTC**



Éditorial Etienne Jacqueau Délégué Syndical Central

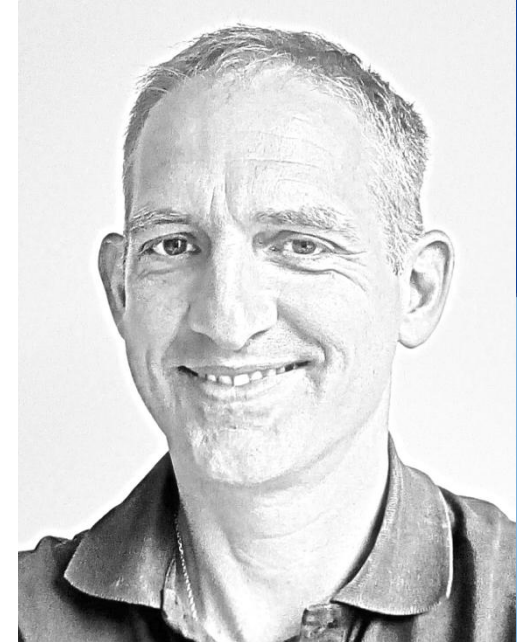
Très utile dans votre travail agence pour répondre aux salariés intérimaires, l'équipe CFTC-intérim publiait déjà, depuis des années, un Guide de l'Intérimaire Manpower CFTC-intérim, que nous maintenons à jour, très régulièrement, au fil du temps.

Également sensibles aux besoins des salariés permanents Manpower pour maîtriser leur propre statut, nous avons décidé cette année de compléter nos travaux avec un nouvel outil de référence, le **Guide du Permanent Manpower CFTC-intérim**.

Vous y trouverez ainsi rassemblées toutes les informations pratiques vous concernant en tant que salarié permanent Manpower.

S'agissant de la première version, n'hésitez pas à nous exprimer votre avis sur son contenu, vos éventuelles demandes et remarques.

Et n'oubliez pas que vos représentants CFTC Manpower seront toujours là pour vous aider.





“

Éditorial Antonella Aloise Déléguée Syndicale Centrale Adjointe

Je suis dans l'entreprise depuis 23 ans. Ces années d'expérience me permettent de comprendre le changement du monde du travail et l'impact sur notre entreprise.

Les personnes qui me connaissent savent combien il est important pour moi de rester à l'écoute de mes collègues permanents et intérimaires, et de leur assurer un accompagnement adapté.

L'humain avant tout, c'est ma devise

Comme moi, vos représentants du personnel CFTC-intérim œuvrent pour vous. La CFTC Manpower est connue pour son humanisme et sa persévérance : une équipe très investie au quotidien.

Ne vous trompez pas, ce ne sont pas les plus bruyants qui sont les plus efficaces

La confidentialité est la base de nos échanges. Contactez-moi au 06.10.20.37.63 ou envoyez-moi un courriel à antonella.aloise@gmail.com

En complément visitez en tout anonymat notre site internet : www.cftc-manpower.fr

”

Salaires, primes et avantages



QU'EST-CE QU'UN SALAIRE / UNE RÉMUNÉRATION ?

La définition de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) est la suivante :

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé.

Il comprend le salaire de base mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature.

Le salaire correspond à un « prix ». Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure (salaire horaire) ou un équivalent temps plein (salaire en ETP). Il permet de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.



Il ne faut pas confondre



IMPORTANT

salaire

et

rémunération

Salaire : montant brut, négocié avant la signature de votre contrat.

Rémunération : montant brut + primes et autres avantages (voir : Comment est composée votre rémunération ? P. 8).

Qui paye votre salaire ?

Bien sûr c'est Manpower. 😊

La CFTC Manpower vous encourage à étudier votre fiche de paye, attentivement, et tous les mois. Il y a peu de risques qu'il y ait une erreur mais on ne sait jamais.

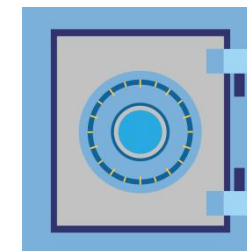
Et cela vous permettra, si besoin, de faire modifier le montant du prélèvement à la source de vos impôts.

Où sont envoyés vos bulletins de salaire ?

Cela dépend de votre choix. Vous pouvez les recevoir par courrier, à votre domicile, ou bien via le e-coffre-fort mis en place il y a quelques années.

La CFTC tient à vous alerter : en cas d'indisponibilité ou de décès, il sera plus difficile à vos proches d'accéder à ce e-coffre-fort qui est personnel. Pensez à communiquer vos codes à des membres de votre famille.

Nous vous recommandons également d'en garder une copie numérique ou papier, car Manpower ne garantit pas à 100% la sauvegarde de vos bulletins de paye. 🤖



A quelle date est versé votre salaire ?

Chez Manpower c'est généralement le 28 de chaque mois que les salaires sont versés sur les comptes bancaires.

Comment est composée votre rémunération ?

La rémunération chez Manpower est composée ainsi :

- salaire de base (cf. annexe 1)
- primes individuelles et collectives
- 13ème mois
- carte tickets restaurant ou prise en charge d'une partie de la cotisation au restaurant d'entreprise (pour le siège)
- une voiture de fonction (à partir du niveau I - ex : directeurs de secteur – direction ressources humaines – commerciaux grands comptes – etc.)
- participation aux bénéfices
- prime anniversaire (tous les 5 ans)*
- remboursement transport en commun (dispositions légales pour tous les salariés)
- CESU (Chèque Emploi Service Universel)
- mutuelle et prévoyance (cf. page 17)

* Depuis mars 2024, la direction a enfin accepté la demande que la CFTC-intérim Manpower formulait depuis des années :
une prime anniversaire tous les 5 ans !



Vos primes individuelles et collectives

Le mémo prime est disponible sous l'intranet : Planet / Espace RH (accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet)

Vos objectifs individuels sont fixés chaque année, peu de temps avant votre entretien annuel. Ils sont négociables avec votre manager. Pensez-y afin qu'ils soient atteignables pour l'obtention de vos primes !

Un doute ? Un désaccord avec le calcul de vos primes ?

La CFTC Manpower est là pour vous accompagner et vous défendre.

13^{ème} mois

Il est versé au choix :

- soit en 2 fois au mois de mai et au mois de novembre
- soit mensualisé

Vous êtes éligible uniquement après 1 an de présence dans l'entreprise.

Il vous sera versé, au semestre suivant votre 1^{ère} année de présence, au mois de mai ou au mois de novembre ou mensualisé après cette date.

Carte ticket restaurant®

Pour une valeur totale de*

• 9,50 €

Le montant des titres restaurant vous coûte :

• 3,86 €

L'entreprise participe à hauteur de

• 5,64 €

Le montant prélevé sur votre bulletin de salaire correspond au nombre de jours travaillés du mois précédent. Pour le siège, au choix : carte ticket restaurant ou participation au RIE (Restaurant Inter-Entreprises).

En cas d'absence, quelle qu'elle soit, il n'y a pas d'ouverture de droits au titre restaurant.

Sachez-le ! Vous pouvez refuser d'en bénéficier en vous adressant, par mail de préférence, à votre gestionnaire paye.



Voiture de fonction

Réservée à partir d'un certain niveau de fonction c'est-à-dire à partir du niveau I.

Les Responsables Grands Comptes y ont également droit.

La CFTC-intérim réclame une égalité et l'attribution d'**une voiture par agence** afin que les Responsables/Directeurs d'agence ainsi que les commerciaux en bénéficient aussi !

Devant le refus, systématique de la direction, nous avons revu, à la baisse, cette demande.

Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) de 2024, nous avons demandé un véhicule de service. C'est-à-dire une voiture 2 places, moins chère pour l'entreprise !

Nous demandons également que ce véhicule, logoté Manpower, soit mis à la disposition de chaque agence. Nous avons pourtant rappelé à la direction que c'était une pratique courante à la concurrence mais encore une fois... fin de non-recevoir.

Vous voulez que ça change ?
Rejoignez-nous et
VOTEZ CFTC aux prochaines élections

* Montant ticket restaurant en 2024



Participation aux bénéfices

La CFTC-intérim Manpower réclame, depuis des années, une répartition plus juste des bénéfices de l'entreprise.

A ce jour, la moyenne de cette participation représente de 10% à 20% **maximum** de votre salaire brut mensuel. Et il faut avoir **au minimum** 3 mois de présence chez Manpower pour en bénéficier.

La CFTC demande que cette participation aux bénéfices soit une véritable aide au pouvoir d'achat ! Et également une augmentation de la part de ces bénéfices générés : car sans NOUS il n'y aurait pas, ou beaucoup moins de bénéfices !

Les années où Manpower nous verse de la participation aux bénéfices, ce montant est calculé en fonction :

- de votre salaire de base et de votre temps de présence (si vous avez été présent minimum 6 mois chez Manpower)

Mode de versement :

- la percevoir immédiatement (sur le bulletin de salaire du mois suivant)
- l'épargner chez Amundi
- opter pour les deux options

Les sommes seront alors bloquées pour une durée de 5 années. Vous pourrez débloquer la somme épargnée, avant les 5 ans uniquement dans les cas suivants :

- mariage ou PACS
- naissance ou adoption de votre troisième enfant (et des suivants)
- divorce ou dissolution du PACS
- invalidité ou décès
- cessation du contrat de travail (dont départ à la retraite)
- création ou reprise d'une entreprise
- acquisition ou construction de votre résidence principale
- agrandissement de votre résidence principale
- remise en état de votre résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle
- surendettement

Amundi | Épargne Salariale & Retraite

Pour retrouver toutes les informations rendez-vous sur le site www.amundi-ee.com ou par téléphone au 04 37 47 01 37 du lundi au vendredi (de 8h30 à 17h30) et le samedi (de 8h30 à 12h30).

Elle vous est versée, depuis 2024, tous les 5 ans **mais attention ! 5 ans révolus**.
Ce qui implique que cette prime vous sera versée, en plus de votre salaire habituel, lors de vos 5 années de présence + 1 mois.

Exemple : vous avez intégré Manpower (CDD - CDI ou alternance) le 17 février 2020.

Vous percevrez votre gratification des 5 ans sur le bulletin de salaire du mois de mars 2025.

Les montants (bruts) de cette prime sont les suivants :

- 500 € au bout de 5 ans
- 1 000 € au bout de 10 ans
- 2 000 € au bout de 20 ans
- 3 000 € au bout de 30 ans
- 4 000 € au bout de 40 ans



Toutes les périodes non travaillées pour congé sabbatique ou création d'entreprise ne sont pas prises en compte.

Les périodes pour congé parental sont prises en compte partiellement.

Vous pouvez retrouver toutes les informations sur la prime anniversaire sous l'intranet Planet / Espace RH / Ma rémunération, mon contrat – (B)

Comment fonctionne le 13ème mois (accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet)

La CFTC réclamait depuis des années
40 l'attribution tous les 5 ans
Nous l'avons ENFIN obtenue en 2024

Remboursement transport en commun

La loi oblige les employeurs à effectuer un remboursement (à hauteur de 50% du montant total) des sommes engagées par les salariés utilisant les transports en commun pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.

Votre abonnement, pour obtenir ce remboursement de 50%, doit obligatoirement être :

- annuel
- ou mensuel
- ou hebdomadaire



A noter que la location de vélos (publics) est également prise en compte à hauteur de 50%.

Pour obtenir ce remboursement, vous devez remplir un formulaire : Espace RH / Ma rémunération, mon contrat – (E) Comment obtenir le remboursement de mon transport (accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet) et le faire parvenir à votre gestionnaire paye.

Il y a également une foire aux questions que vous trouverez en annexe.



CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Sur votre demande, Manpower participe à l'achat de tickets CESU.

Lors des campagnes CESU (qui ont lieu tous les ans), vous recevez un mail sur votre adresse professionnelle.

Soyez vigilants vers la fin du 3^{ème} trimestre / début du 4^{ème} trimestre de l'année ; cette campagne se clôturant vers fin novembre.

Le montant des CESU proposé par l'entreprise est de 400€ répartis comme suit :

- 300 € financés par Manpower
- 100 € financés par le salarié

Sont financés à 100% les tickets CESU pour :

- les salariés ayant une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)
- les salariés reconnus aidants familiaux

Pour plus d'information, retrouver la page sous Léo (*connectez-vous à Planet au préalable*).

A qui vous adresser en cas de question concernant votre salaire, vos primes et autres avantages ?



Côté Manpower

Tout permanent a un référent, appelé gestionnaire paye. Pour le connaître, faites un mail au RRRH de votre région ou du siège, afin qu'il vous communique son nom. Toutefois, comme pour les Centres de Service, votre interlocuteur au service paye change régulièrement.

Côté CFTC-intérim Manpower

Un doute ? Une question ? Nous sommes là pour vous renseigner et vous aider **en toute confidentialité** !
Rendez-vous en page 79 pour retrouver nos coordonnées.

La CFTC réclame tous les ans en NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), en autres :

- des augmentations de salaire et des titres restaurant
- au choix : le paiement, la mise en compteur CET, ou la récupération de la 40^{ème} heure
- 4 jours par an, par enfant malade, et passage à 5 jours à partir de 2 enfants avec maintien de salaire
- etc.

Contactez-nous et faites-nous part de vos demandes :

contact@cftc-manpower.fr

Tableau de référence des catégories des emplois Manpower

D – Débutant
C – Confirmé
M – Maîtrise
R – Référent

Légende

		Employés				Assimilés cadre		Cadres					
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Agence	Conseiller Manpower	D	C	M	R								
	Consultant Manpower			D	C	M	R						
	Chargé de développement				D/C	M	R						
	Consultant expert et cadre					-	D/C	M/R					
	Responsable de développement						D/C	M/R					
	Responsable / Directeur d'agence						D/C	M	R				
	Responsable agence Experts et Cadres						-	D/C	M/R				
Cabinets de recrutement	Assistant recherche	D	C/M	R									
	Chargé de recrutement			D	C	M	R						
	Consultant recrutement			D/C	M	R							
	Responsable de cabinet				D/C	M	R						
Centres de service	Gestionnaire	D	C/M	R									
	Gestionnaire expert			D	C/M	R							
	Responsable adjoint					D/C	M/R						
	Responsable Centre de Service						D/C	M	R				
Développement stratégique	Business Developer			D	C	M	R						
	Responsable Grands Comptes Régionaux						D/C	M	R				
	Responsable Grands Comptes Nationaux								D/C	M	R		
	Responsables Talents						D/C	M/R					
Fonction support	Assistant	D	C/M	R									
	Chargé de mission			D	C	M	R						
	Responsable de mission					D	C	M	R				
	Chef de projet							D	C	M	R		
	Chef de groupe						D/C	M/R					
	Chef de service							D/C	M	R			
	Chef de département								D/C	M/R			
Direction réseau et support	Directeur de Secteur								D/C	M	R		
	Directeur Commercial Régional									D/C	M/R		
	Directeur Régional											M/R	

Heures supplémentaires



QU'EST-CE QUE LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

La définition exacte est :

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

À la demande de l'employeur, le salarié peut toutefois travailler au-delà de cette durée légale...

... Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement...

18 47

Ce qu'il faut retenir

Tout salarié permanent non-cadre, doit effectuer 7h40 minutes de travail par jour (soit en centièmes 7,80).

Mais comme nous travaillons 8h par jour (soit 40h par semaine) nous avons la 40ème heure à récupérer.

Les heures supplémentaires doivent être effectuées **à la demande de votre employeur**, soit votre N+1 voire N+2 ou son remplaçant en cas d'absence.

Chez Manpower les heures supplémentaires ne sont pas payées, mais récupérées avec une majoration légale de 25% ou de 50%.



Comment récupérer les heures supplémentaires effectuées ?

Si vous avez réalisé des heures supplémentaires, il existe, sous Léo, un formulaire de demande de récupération d'heures supplémentaires. Pour rappel, afin de pouvoir récupérer ces heures, elles doivent avoir été effectuées **à la demande de votre manager**.

Retrouver le formulaire (*connectez-vous à Planet au préalable*) OU en annexe 3.

Ce formulaire est à imprimer, remplir, signer et à remettre à votre manager.

Il devra à son tour le signer et l'envoyer au service RH de votre Direction Régionale ou du Siège.

Pensez à vérifier qu'elles ont été enregistrées sous le portail RH.

Vous pourrez ainsi récupérer vos heures supplémentaires à la journée ou à la demi-journée.

Mais comme pour toute absence, vous devrez en faire la demande au préalable, sous le portail RH.

Quelles majorations des heures supplémentaires ?

Chez Manpower, les heures supplémentaires effectuées **à la demande de votre employeur**, soit votre N+1, voire N+2 ou son remplaçant ne sont pas payées, mais récupérées, avec les majorations légales c'est-à-dire :

- de 35h à 39 h : toute heure effectuée est majorée de 25%
- de 40h à 43h : toute heure effectuée est majorée de 50%

Pensez à récupérer la 40^{ème} heure !

Trop peu d'entre nous le font. 😊

La CFTC Manpower demande régulièrement que cette 40^{ème} heure soit, au choix des salariés :

- payée
- récupérée
- mise dans le compteur CET



La CFTC vous le rappelle
Ne travaillez plus gratuitement...

Horaires des salariés permanents Manpower

Salariés non-cadres Niveau A à D	Jours	Nombre d'heures	Heures supplémentaires	<p>Attention : l'accord 35h prévoit un temps de travail de 39h par semaine avec acquisition de 23 jours de RTT par an.</p> <p>Votre heure supplémentaire entre 39h et 40h est à récupérer toutes les semaines. Sauf les semaines où vous êtes absent (CP - RTT - Maladie - etc.).</p> <p>Pensez-y.</p> <p>Trop peu d'entre vous la récupère réellement !</p>
	Lundi	8h	Oui	
	Mardi	8h	Oui	
	Mercredi	8h	Oui	
	Jeudi	8h	Oui	
	Vendredi	8h	Oui	
Total hebdomadaire	40h			
Salariés assimilés cadres Niveau E à F	Jours	Nombre d'heures	Heures supplémentaires	
	Lundi	8h	Oui	
	Mardi	8h	Oui	
	Mercredi	8h	Oui	
	Jeudi	8h	Oui	
	Vendredi	8h	Oui	
Total hebdomadaire	40h			
Salariés cadres (dit au forfait) Niveau G à M	Jours	Nombre d'heures	Heures supplémentaires	<p>Un salarié cadre au forfait n'est pas tenu de respecter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les 35 h par semaine • les 10h de travail maximales journalières • les 48h de travail maximales hebdomadaires <p>Raison pour laquelle il ne peut prétendre aux heures supplémentaires.</p>
	Par semaine	Non défini	Non	
	Par mois	Non défini	Non	
	Par an	218 jours	Non	
Total annuel	218 jours			

Les congés payés



LES RÈGLES DES CONGÉS PAYÉS

Comme tout salarié du secteur privé, vous bénéficiez de congés payés.

Mais savez-vous comment sont décomptés ces jours ?

La CFTC vous explique les différents modes de calcul :

- soit, vous calculez en jours ouvrés
- soit, en jours ouvrables

Quelle est la différence entre jours ouvrés et jours ouvrables ?

Si vous calculez vos jours de congés payés, en **jours ouvrés** :

- Vous acquérez, tous les mois, 2 jours de congés payés → vous avez droit, à 4 semaines de congés payés
- Les jours de congés décomptés le seront du lundi au vendredi

Et si vous les calculez en **jours ouvrables** :

- Vous acquérez, tous les mois, 2,5 jours de congés payés → vous avez droit, à 5 semaines de congés payés
- Les jours de congés décomptés le seront du lundi au samedi

Congés chez Manpower

Le nombre de jours, que vous pouvez acquérir tous les ans est les suivants :

- 23 jours de RTT (JRTT) (cf. P. 21)
- 25 jours (ouvrés) de congés payés (CP)
- 2 jours de repos supplémentaires (RSUP) (cf. page suivante)

Sachez qu'un jour de RTT vous sera retenu, pour la journée de solidarité : le mardi suivant le lundi de Pentecôte.

Les CP, ainsi que les RTT, peuvent être posés par journée ou demi-journée.

Et si vous posez une demi-journée, sachez que vous n'aurez pas d'attribution de ticket-restaurant.

Et rappelez-vous que, sous certaines conditions, votre manager peut annuler vos dates de congés. Mais il lui faudra, pour cela, le faire maximum 1 mois avant. Les supprimer ou les modifier au-delà de ce mois de préavis lui est impossible.

Pour aller plus loin, retrouver la présentation de la direction (*connectez-vous à Planet au préalable*).



Les règles de pose des congés

Pour la plupart des salariés, la période d'acquisition des congés est calculée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Chez Manpower, ce calcul est effectué du 1^{er} mars de l'année en cours, au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

Vous obtenez également 2 jours de repos supplémentaires (RS), tous les ans.

Ce nombre de jours peut être réduit voir supprimé, si, au cours de l'année, vous avez une absence injustifiée.

La CFTC-intérim Manpower vous le rappelle.

Si vous faites grève, l'entreprise n'a pas le droit de vous supprimer l'un de ces 2 jours de repos supplémentaire.

Fixation des dates des congés payés

C'est votre N+1 (voire N+2), ou son remplaçant, qui va accepter, ou refuser, vos demandes de congés.

Consultez-vous entre collègues, et avec le manager, auparavant. Cela évitera que ce soit le N+1 ou N+2 qui, pour finir, tranche et impose les dates de congés.

La CFTC Manpower vous conseille de poser toute demande de congés, quel qu'il soit sur le portail pour en garder une trace. Car en cas de refus, votre manager devra officiellement le justifier.



Les JRTT



Souvenirs, souvenirs...

Vous rappelez-vous à quelle date sont entrés en vigueur les 35 heures de travail hebdomadaire ?

Sans entrer dans les détails, la loi s'est imposée à toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2002.

Manpower, ayant fait le choix de garder 40 heures de travail par semaine, a négocié, avec les organisations syndicales, un accord de Réduction du Temps de Travail. Cet accord prévoit, en compensation, 23 jours de RTT par mois pour les salariés.

Quelles sont les règles pour les poser ?

Sachez, dans un premier temps, que, à la fois la direction et votre N+1, ont la main sur 14 jours de RTT qu'ils peuvent vous imposer.

- 6 jours fixés par la direction. Ses dates étant modifiées tous les ans
- 8 jours à l'initiative de votre manager
- 8 jours restant à votre main

Les jours de RTT imposés par la direction divergent selon que vous soyez, ou non en CSPF et CSCD.

Planification de ces JRTT

Cette planification doit être faite, en principe, au plus tard le 7 du mois précédent le 1^{er} mois du trimestre.

Chez Manpower, le mois de janvier n'étant pas pris en compte dans ce calcul, ce sera :

- avant le 7 février
- avant le 7 mai
- avant le 7 août
- et avant le 7 novembre

Votre N+1, quant à lui, a jusqu'au dernier jour du mois précédent le début du trimestre pour les accepter ; ou les refuser.

Cependant, ces règles ne sont pas toujours respectées à la lettre et c'est tant mieux.

Certains d'entre nous, n'ont pas forcément une vision au trimestre de leur besoin en JRTT, et ce, qu'elle qu'en soit la raison.

Concernant les CSPF et CSCD, il leur est demandé de ne pas prendre de CP ou RTT les 10 premiers jours du mois, pour des raisons de saisie de paye intérimaire.

De même, la direction n'impose pas toujours les 6 JRTT.

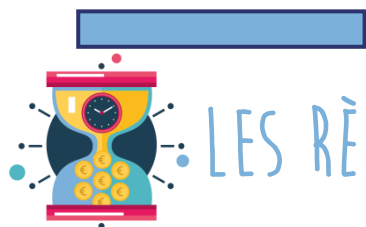
Ces jours de réduction du temps de travail, tout comme les jours de congés, peuvent être posés à votre convenance : à la journée ou à la demi-journée.

Votre manager, a le droit, s'il respecte le délai de 7 jours avant la prise de ces JRTT, de les annuler.
Au-delà de ce délai de prévenance, il n'en a pas la possibilité.

Et tout comme les CP, la CFTC Manpower vous conseille de poser toute demande de RTT sur le portail pour en garder une trace.

**Et si vous avez des questions...
contact@cftc-manpower.fr**

Le CET



LES RÈGLES DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Qu'est-ce que le Compte Epargne Temps ?

Pour les personnes ayant déjà un peu d'ancienneté chez Manpower, vous connaissez sûrement le principe ainsi que son fonctionnement.

Pour les nouveaux entrants, ou pour vous rafraichir la mémoire, voici quelques éléments pouvant vous aider à vous y retrouver.

Sachez toutefois, qu'il vous faut une présence effective de minimum 10 mois afin de pouvoir bénéficier de ce CET.

Quelles sont les règles pour les poser ?

Tout d'abord, rappelez-vous que le nombre de jours maximum que vous pouvez épargner est :

- 10 jours de congés payés
- 6 jours de JRTT
- 2 jours de repos supplémentaires

Et ce, tous les ans.

Plusieurs fois par an, vous pouvez vous rendre sur votre Portail RH afin de faire la demande d'épargne :

- entre le 1er et le 15 juin
- entre le 1er et le 15 septembre
- entre le 1er et le 15 décembre
- entre le 26 janvier et le 05 février

Comment l'utiliser ?

Vous pouvez utiliser votre CET dans les cas suivants

- congé parental d'éducation
- congé sabbatique
- congé pour création ou reprise d'entreprise
- congé individuel de formation non indemnisé
- congé pour convenance personnelle
- congé de fin de carrière

Pour plus d'infos à ce sujet, rendez-vous sous votre Espace RH / Mes congés et absences – (G) Comment fonctionne le Compte Epargne Temps (*connectez-vous à Planet au préalable*).



Points de vigilance concernant les congés (JRTT – CP – RS)

La CFTC vous met en garde...

Il arrive, certaines années, que votre N+1, voire N+2, ou toute autre personne de la direction, vous mette la pression pour que vous ne posiez pas de jours dans votre CET.

Sachez qu'ils n'ont aucun droit de vous empêcher d'épargner des jours, dans la limite indiquée.

Et n'oubliez pas que si les congés payés non consommés et non épargnés sont des jours perdus, ce n'est pas le cas des JRTT, qui eux, restent en compteur.

La CFTC-intérim Manpower vous informe...

En cas d'absence, tout ou partie de vos RTT du mois de l'absence peuvent être supprimés.

Exemple :

- vous êtes absents du 1er au 15 du mois.
 - ⊙ Vous n'aurez droit qu'à 1 seul RTT au lieu des 2 attribués mensuellement.

Toutefois, les absences pour congés payés, ne sont pas concernés par cette diminution de vos RTT.

Sachez également qu'en cas d'arrêt maladie, après 1 an de présence dans l'entreprise, Manpower pratique la subrogation.

Ce qui implique que :

- Les 3 jours de carence vous sont payés
- Votre salaire vous est intégralement payé par l'entreprise
- Manpower s'occupe de transmettre tous les éléments à la CPAM, voire à la prévoyance si besoin

Mutuelle et prévoyance



COMMENT CELA FONCTIONNE ?

Vous bénéficiez à la fois de la mutuelle et de la prévoyance.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la loi impose aux employeurs de fournir une mutuelle à leurs salariés, et de participer, au minimum, à 50% du montant des cotisations à cette mutuelle.

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, sauf exceptions. Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle.

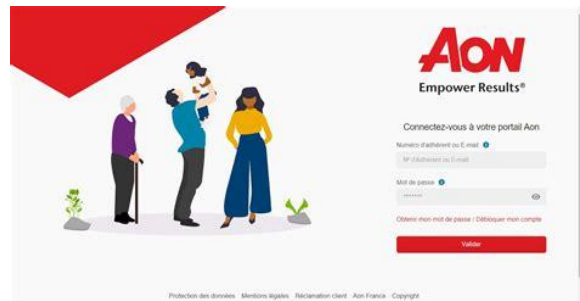
Ce qu'il faut savoir

La CFTC-intérim Manpower est régulièrement interrogée par les salariés permanents, car ce n'est pas toujours évident de s'y retrouver : quelle est la différence entre mutuelle et prévoyance ?

En résumé :

- qui gère quoi ?
- à qui dois-je m'adresser suivant le problème rencontré

La CFTC Manpower vous explique tout... 😊



La Mutuelle

Elle prend en charge le ticket modérateur. Il s'agit de la part que la Sécurité Sociale ne vous rembourse pas.

Mais attention aux dépassements d'honoraires. Certains praticiens les appliquent et là, la mutuelle ne prendra pas obligatoirement en charge.

Soyez également vigilants pour les remboursements de frais dentaires et optique. Faites faire des devis au préalable pour connaître le montant, éventuel, restant à charge.

Chez Manpower, c'est Aon qui a été choisie, par la direction, et qui remplace Mercer **depuis le 1^{er} avril 2023**.

Vous pouvez retrouver toutes les infos sur plusieurs canaux :

- 📍 sous l'intranet Espace RH / Mon dossier personnel – (B) Consulter les informations sur la mutuelle) *(connectez-vous à Planet au préalable)*
- 📍 sur le site d'Aon - monportailsante.aon.fr

La Prévoyance

La prévoyance elle, est choisie par la branche du Travail Temporaire (Intérim).

Il s'agit actuellement d'AG2R Prévoyance.

Mais attention, il y a 2 régimes différents :

- 📍 Accord Manpower Prévoyance pour les salariés cadres. sous l'intranet Planet / Espace RH - Mon dossier personnel - (C) - Consulter les informations sur la prévoyance *(accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet)*
- 📍 Accord Manpower Prévoyance pour les salariés non-cadres *(accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet)*

Elle vous permet d'être protégé et d'obtenir une aide financière face aux accidents de la vie.

Exemples de risques couverts par la prévoyance chez Manpower :

- 📍 décès
- 📍 perte d'autonomie
- 📍 incapacité temporaire ou totale
- 📍 complément de salaire



Sécurité et Qualité de Vie au Travail



QU'EST-CE QUE LA SÉCURITÉ EN ENTREPRISE ?

Le site du gouvernement Service-Public.fr écrit :

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.

Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail.

Ces risques sont consignés dans un document.

L'employeur a aussi l'obligation d'informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel.

En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Manpower est dans l'obligation de vous assurer **une totale sécurité** sur vos lieux de travail. On parle en termes juridiques d'obligation de moyens et de résultats.

- Obligation de moyen : Manpower est obligé de tout mettre en œuvre pour assurer votre sécurité sur votre lieu de travail
- Obligation de résultat : Manpower est obligé d'atteindre le résultat que votre sécurité soit effective sur votre lieu de travail

C'est pour ces obligations, que les RP (Représentants du Personnel), élus par les membres du CSE (Comité Social Économique), font régulièrement des visites dans votre agence ou sur votre lieu de travail. Ainsi, ils vérifient qu'à la fois tout est aux normes, et que vous ne rencontrez pas de difficultés, quelles qu'elles soient.

Comment est assurée votre sécurité ?

En tant qu'employeur, Manpower est obligé d'assurer votre sécurité, votre santé, mais également de prévenir les maladies professionnelles.

Et c'est pour cela, qu'a été mis en place le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Chaque année, votre manager est invité à remplir ce document dématérialisé, et à signaler les risques inhérents à votre lieu de travail.

Ce document est très important. Il doit être étudié et complété avec toute l'équipe. Votre contribution est primordiale ! De plus il doit être affiché et connu de tous. N'hésitez pas à le rappeler à votre N+1 !

DUERP de votre lieu de travail à remplir avec le N+1 en équipe

Nom	Révisé le	Tx maîtrise (%)	RI moyen	RR moyen	Total actions	Actions à faire	Avct (%)	Actions
AGENCE	A mettre à jour	50.4	8.6	4.3	109	5	95.4	

Car dans ce document, vous allez faire le tour de votre lieu de travail et ainsi répondre à différents thèmes comme :

- votre environnement de travail
 - ⊙ sièges
 - ⊙ nuisances sonores
 - ⊙ luminosité
 - ⊙ escaliers ou marches
 - ⊙ etc.
- vos déplacements
 - ⊙ sur les différents sites
 - ⊙ chez les clients
 - ⊙ vers le MOS
 - ⊙ etc.



Et pour chacun de ces thèmes vous évalueriez les risques de :

- gravité
- fréquence
- probabilité

Bref tout ce qui **VOUS** concerne sur votre lieu de travail. Et en cas de risque avéré, des actions correctives doivent être mises en place.

Pour la CFTC c'est un point de vigilance. Si vous rencontrez des obstacles ou refus : contactez-nous !

Où Manpower doit-il assurer votre sécurité ?

A la fois sur votre **lieu de travail** mais aussi chez vous lorsque vous êtes en **télétravail**.

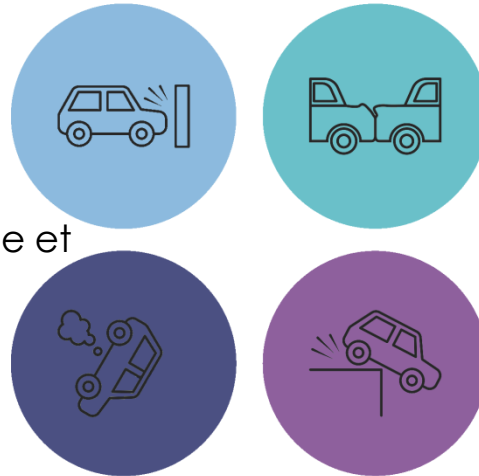
En ce qui concerne la sécurité physique et mentale, Manpower doit vous assurer que tout est conforme et aux normes.

Et cela concerne également vos **trajets domicile – lieu de travail** et ce, quels qu'ils soient :

- votre lieu de travail habituel
- le MOS (Manpower On Site) pour les permanents d'agence
- votre lieu de travail temporaire lorsque vous travaillez ailleurs que sur votre site habituel (autre lieu Manpower – télétravail - etc.)

Car en cas de problème, lors de l'un de ces déplacements, votre N+1 devra effectuer une déclaration d'accident de trajet.

Vos trajets étant considérés comme du temps de travail ; vous devez également être protégés.



important

Le conseil de la CFTC Manpower

Déclarez **IMMEDIATEMENT** tout accident : qu'il soit de travail ou de trajet.

Oui cela va prendre du temps, faire de la paperasse, etc. Mais **c'est très important**. Vous n'êtes pas à l'abri d'une rechute, d'une aggravation de vos blessures.

Un exemple concret ?

- Vous vous coupez. Vous décidez de ne pas faire de déclaration pour si peu. Mais quelques jours après, la coupure s'est infectée et vous êtes obligé de faire des soins infirmiers...
 - Vous avez fait votre déclaration d'accident ? Vous êtes pris en charge à 100% par la CPAM pour tout ce qui découlera de cet accident.
 - Vous n'avez pas fait de déclaration d'accident ? Tous les frais seront à votre charge. Et cela peu vite chiffrer...

Pour les accidents de trajets, on entend souvent tout et son contraire. Voici concrètement ce qu'il en est.

Je me rends de mon domicile, à mon lieu de travail habituel, suis-je en accident de trajet ?

- Oui. Et il vous faut déclarer **TOUT** accident même s'il vous paraît bénin. Pensez également à faire un constat si un tiers est impliqué.

Attention : il faut que les heures de l'accident, correspondent bien aux horaires de travail habituels.

Cependant, des exceptions peuvent être acceptées :

- vous vous êtes rendu sur un autre lieu Manpower
- vous animiez un salon ou une autre manifestation à la demande de l'employeur
- vous travailliez un samedi à titre exceptionnel
- vous étiez en formation
- un pot était organisé après la journée de travail habituel

Le tout étant que ce soit **à la demande de Manpower** ou reconnu comme habituel dans le changement de vos horaires.

- Je me rends de mon domicile, à mon lieu de travail habituel, mais je fais un détour pour déposer mes enfants à l'école ou chez la nourrice. Suis-je en accident de trajet ?
 - Oui. A partir du moment où ces détours sont en lien avec la vie courante.

Exemple :

- arrêt à la boulangerie
- faire le plein d'essence
- etc.

Mais attention, il ne faut pas que ce détour vous oblige à faire un nombre important de kilomètres supplémentaires.

- Vous allez au supermarché, vous faites un détour de 15 kms, et vous passez 1h dans ce magasin.
 - Il vous sera très difficile, voire impossible de le faire reconnaître en accident de trajet.
- Je me rends de mon domicile, à mon lieu de travail habituel, mais je dois faire un détour pour récupérer, par exemple, un colis **à la demande de Manpower**, suis-je en accident de trajet ?
 - Tout à fait puisque ce détour vous est demandé par votre employeur.
- Je me rends d'un autre lieu que mon domicile, à mon lieu de travail habituel. Suis-je en accident de trajet ?
 - Oui si ce lieu est un endroit où vous faites régulièrement des séjours.

Notre conseil est d'informer votre N+1 de ce 2^{ème} lieu de séjour. Cela évitera les complications si vous devez déclarer un accident de trajet





Qu'est-ce que la Qualité de Vie au Travail (QVT) ?

La définition exacte de la QVT (Accord National Interprofessionnel de 2013) est la suivante :

« un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

La CFTC-intérim Manpower s'inscrit complètement dans cette approche de l'Homme, dans son environnement professionnel.

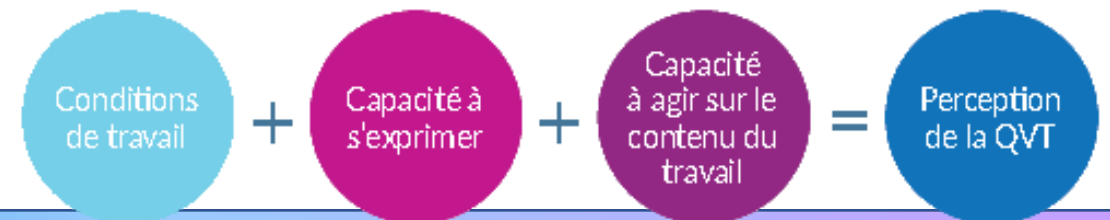
Chez Manpower, il y a le service QVT (Qualité de Vie au Travail), et également une cellule spéciale appelée AMIH (Agence Manpower Insertion Handicap).

Afin de faire vivre la QVT, des accords triennaux sont négociés entre les partenaires sociaux (syndicats représentatifs) et la direction. Le dernier accord couvre les années 2022 à 2024. Retrouver cet accord complet sur notre site CFTC-intérim Manpower.

Voici les grands thèmes abordés dans cet accord :

- Prendre soin de soi
 - ⊙ Dans l'environnement du travail
 - ⊙ Dans l'équilibre vie professionnelle et vie privée
- Prendre soin des autres
 - ⊙ Par et avec le management
 - ⊙ Par et avec le collectif de travail
- Faire vivre la QVT
 - ⊙ Démarches collectives impliquantes et responsabilisantes
 - ⊙ Communication QVT : faciliter l'accès à l'information

En résumé, et vous l'aurez compris, Manpower, à l'obligation de préserver votre santé PHYSIQUE ET MENTALE lorsque vous êtes en situation de travail.

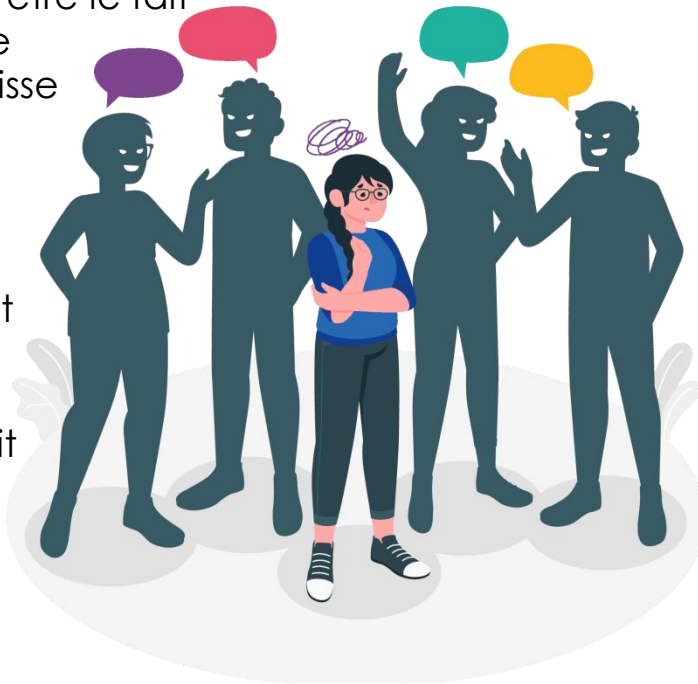


Qu'est-ce que le harcèlement au travail ?

Le harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, est une vision juridique de la situation ressentie par le salarié.

Il n'y a reconnaissance du harcèlement, que lorsque le juge rend une décision qui va dans ce sens.

Le harcèlement peut être le fait de toute personne de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un subordonné. Il peut aussi être le fait de toute personne extérieure à l'entreprise qui, de fait ou de droit, exerce une autorité sur les salariés.



Que faire face à du harcèlement ?

La loi impose, depuis peu, la désignation d'un référent, parmi les élus du personnel, dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Chez Manpower il y a deux référents harcèlement par Direction Régionale, et un au Siège. Vous pouvez vous adresser à eux.



Pour plus d'informations en toute confidentialité, et avant d'alerter sur la situation, nous vous recommandons de vous adresser à un élu CFTC qui saura à la fois :

- 👤 **vous écouter**
- 👤 **vous orienter**
- 👤 **vous conseiller**

Sites à consulter :

CFTC-intérim Manpower harcèlement :

www.cftc-manpower.fr/Le-harcelement-moral

www.cftc-manpower.fr/danger (assistance CFTC Manpower)

Plateforme contre les discriminations : www.antidiscriminations.fr

Harcèlement moral au travail :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

La définition du harcèlement moral est :

« Un ensemble d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Il se manifeste par des propos et des comportements variés : critiques répétées, attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, tentatives d'intimidation, sanctions injustifiées, mise à l'écart etc.

La répétition des agissements implique une certaine durée.

Toutefois, si un acte répréhensible isolé ne saurait constituer un harcèlement moral, il peut revêtir une autre qualification (menace, violence, insulte...).

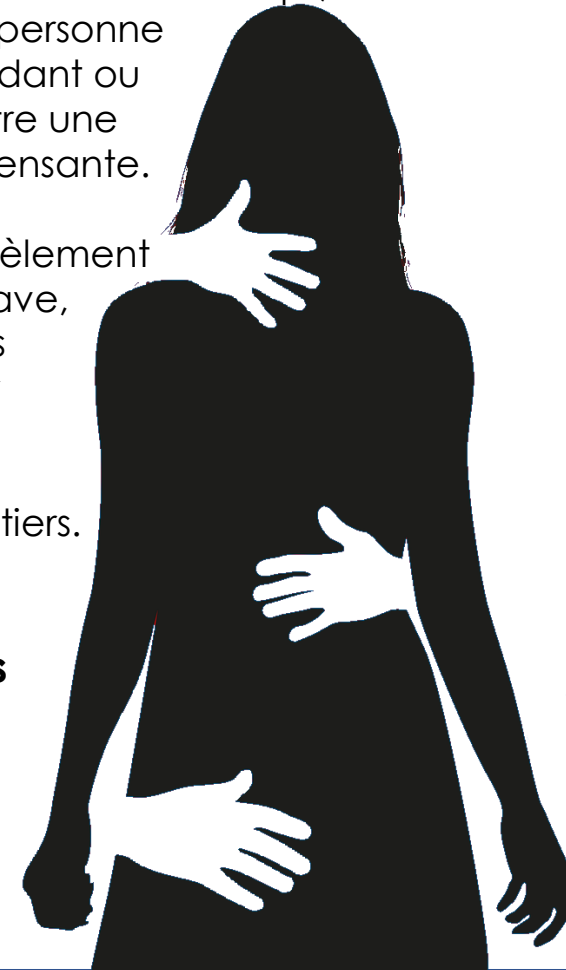


Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Il est constitué, et reconnu depuis août 2012, par des propos ou comportements répétés, à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée à du harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel, ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.



Maternité et congé paternité (conjoint)



TOUT SAVOIR SUR LA MATERNITÉ

Vous le savez déjà : seules les femmes sont concernées par ce congé maternité... 😊

Pour ce qui est du congé paternité des conjoints (futurs papas ou futures mamans) nous vous en parlons un peu plus loin (p. 37).

Comment déclarer sa grossesse ?

Contrairement aux idées reçues, une femme enceinte n'est pas obligée de déclarer son état de grossesse à son employeur. Il n'y a pas de date butoir.

Que vous soyez en période d'essai, en CDD, ou CDI ; cette déclaration à Manpower reste à votre discrétion.



Votre déclaration de grossesse pourra se faire par oral, auprès de votre N+1 par exemple.
Nous préconisons cependant, de le faire par écrit (entre autres par courriel) au service RH de votre DR (Direction Régionale ou du Siège) avec copie à votre manager.
Vous ne connaissez pas les coordonnées du service RH dont vous dépendez ? Un appel ou un courriel à un délégué CFTC de votre région et vous obtiendrez l'info (retrouvez leurs coordonnées p. 79).
Cette déclaration de grossesse devra être accompagnée par un certificat médical délivré, à votre choix, par votre médecin (traitant ou gynécologue) ou par votre sage-femme.

Toutefois, nous vous conseillons de faire cette déclaration, au plus vite, à la CPAM afin de pouvoir bénéficier des droits se rattachant à cet état de grossesse.
Tant que vous ne l'aurez pas déclaré à Manpower, vous ne bénéficierez pas des protections inhérentes à votre grossesse

Quelles protections sociales pour les femmes enceintes ?

La toute première, et la plus importante, est que Manpower aura énormément de mal à vous licencier si, vous l'avez, au préalable, informé de votre grossesse.

Les deux seules possibilités pour un renvoi, durant cette période sont :

- faute grave
- impossibilité de vous garder à votre poste de travail pour, par exemple, inaptitude et impossibilité de reclassement

Votre lettre de licenciement devra **OBLIGATOIREMENT** faire mention de la raison pour laquelle votre maintien est impossible !

Lorsque que vous êtes en congé maternité (avant et après l'accouchement), mais également si vous prenez vos congés payés après votre congé maternité, **vous êtes protégée à 100% contre le licenciement.**



Cette protection se poursuit, durant les **10 semaines** qui suivent votre retour au travail, après votre congé maternité. Vous êtes de nouveau protégée de façon renforcée contre les fautes graves et les inaptitudes.

Pour tout arrêt maladie, 2 semaines avant votre accouchement et 4 semaines après, la protection totale contre le licenciement est active.

Toutefois, il vous faudra fournir un certificat médical indiquant que votre arrêt maladie est en lien avec votre grossesse.

Petit rappel des durées de congé maternité

Vous attendez votre 1^{er} ou 2^{ème} enfant ?
 Votre congé maternité sera de :



- 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- 10 semaines après la date effective de l'accouchement



16 semaines

Vous attendez des jumeaux ?
 Votre congé maternité sera de :



34 semaines

- 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- 22 semaines après la date effective de l'accouchement



Conseil de la CFTC-intérim Manpower.
 L'accord national du travail temporaire prévoit une entrée retardée et une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour à partir du 4^{ème} mois – Utilisez les !

Vous attendez des triplés ou plus ?

Votre congé maternité sera de :

- 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- 22 semaines après la date effective de l'accouchement



46 semaines

Vous attendez un enfant ou plus ?
 Et vous avez déjà 2 enfants ou plus ?

Votre congé maternité sera de :

- 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- 18 semaines après la date effective de l'accouchement



26 semaines



Autre astuce CFTC-intérim Manpower.
 Dès le 4^{ème} mois, le temps passé aux consultations prénatales vous est rémunéré. Ne posez pas de RTT ou de CP !

Et le congé dit de paternité ?

Malheureusement, le terme n'a toujours pas été modifié. Toutefois, que vous soyez le père de l'enfant, ou que vous soyez en couple avec la future maman, vous pourrez bénéficier de ce congé.

Que faire pour obtenir ce congé ?

Il faut avertir Manpower. La CFTC-intérim Manpower vous conseille de le faire par mail, service RH de votre région ou du Siège, en mettant en copie votre N+1.

Afin d'être sûr d'obtenir ce congé, vous devez prévenir **au minimum** 1 mois avant la date présumée de l'arrivée de bébé.

Il vous faudra également informer la CPAM. Pour cela rendez-vous directement sur le site Ameli (www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-paternite-accueil-enfant).

Quelle est sa durée ?

Ce congé, a une durée de 25 jours calendaires (ou 32 jours à partir de 2 enfants à naître). Il vous faudra compter tous les jours de la semaine du lundi au dimanche.

Ce congé est fractionné en deux parties.
1^{ère} partie dite congé de naissance.

- Vous devrez prendre la première période tout de suite après la naissance. Cette période de 3 jours vous sera payée par Manpower et vient s'ajouter aux 25 jours payés par la CPAM

La 2^{ème} partie est appelée congé paternité et d'accueil de l'enfant. Elle aussi est décomposée en 2 parties.

- 1^{ère} partie d'une durée de 4 jours, qui doit obligatoirement suivre la 1^{ère} période de 3 jours, payée par l'employeur
- Puis d'une période de 21 jours calendaires qui elle, peut être fractionnée. Toutefois chaque période devra obligatoirement durer 5 jours minimum
- Ce congé doit être posé, au maximum, dans les 6 mois après la naissance

Et le salaire ?

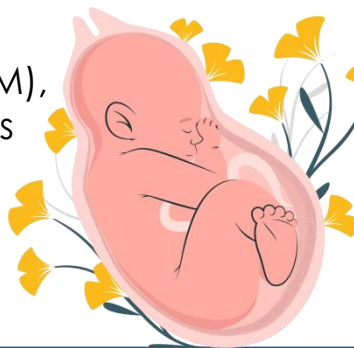
Pour être payé par la Sécurité Sociale, certaines règles doivent être respectées :

- être immatriculé à la CPAM depuis au moins 6 mois
 - avoir effectué un minimum de 150 heures de travail salarié, durant les 3 mois avant la prise de ce congé
- ou**
- avoir touché un salaire de minimum 11 439.05 € brut dans les 6 mois précédents

Attention !

Vous ne pourrez pas avoir d'activité salariée (contre paiement) durant toute la durée de ce congé. Dans le cas contraire, vous vous exposez à ce que la CPAM vous demande le remboursement des sommes qu'elle vous aura versées.

Pour avoir une idée du montant que vous percevrez, rendez-vous sur le site Ameli (CPAM), où vous trouverez un simulateur. (Mettre après simulateur : www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite)



La CFTC-intérim Manpower vous alerte !

En cas de modification de la date d'accouchement, la modification des dates de congé dit de paternité ne pourra se faire qu'avec l'accord de Manpower !

Donc au bon vouloir de votre N+1.

Vous vous posez des questions par rapport à tout cela, ou vous rencontrez une difficulté ?

Un seul réflexe Contactez la CFTC !

Entretiens Annuels Pro et Sénior



QUELLES MODALITÉS CHEZ MANPOWER ?

Quels entretiens ?

Ces entretiens vont jaloner toute votre carrière chez Manpower. Certains sont obligatoires, d'autres non.

Voici la liste :

- l'entretien annuel
- revue performance
- l'entretien professionnel (obligatoire tous les 2 ans)
- l'entretien sénior, à partir de 45 ans chez Manpower
- l'entretien télétravail pour les salariés concernés (que Manpower intègre à l'entretien annuel)
- bilan tous les 6 ans

La CFTC-interim vous recommande la plus grande vigilance lors des entretiens suivants

L'Entretien Fixation des Objectifs (janvier)

Ces derniers sont négociables et doivent rester **réalistes et atteignables** pour obtenir vos primes individuelles !

Une remarque dans la rubrique commentaires en bas du document virtuel peut être ajoutée pour exprimer votre avis. **N'hésitez pas à l'utiliser !**

L'Entretien Annuel (janvier à mi-février)

Manpower évalue votre performance.

D'accord / pas d'accord ?

Vous avez le droit de vous exprimer et de faire un focus particulier sur l'accompagnement professionnel sur votre poste :

- vos attentes pour l'année à venir
- votre avis sur votre Qualité de Vie au Travail

**Pensez-y, la CFTC Manpower peut vous
aider à préparer ces entretiens**

L'Entretien Professionnel tous les 2 ans et bilan à 6 ans (janvier à mi-mars)

Moment de réflexion, avec votre N+1 pour rapprocher vos aspirations et souhaits d'évolution aux besoins de Manpower.

Les Entretiens Professionnels Spécifiques (tout au long de l'année)

- Sénior à partir de 45 ans puis à 55 ans (avec différentes modalités qui vous sont proposées)
- Suite retour de longue absence (de plus de 4 mois)
- Salarié travaillant dans des MOS
- Salarié reconnu travailleur handicapé ou en temps partiel thérapeutique

La Revue Performance (mi-mars à fin mai)

Il s'agit du retour des échanges, qui ont eu lieu entre les responsables RH/N+1/N+2, et faisant suite à votre Entretien Annuel.

Une restitution des décisions prises en revue performance est faite à chaque salarié.

Retrouvez-la sous l'intranet Planet dans votre Espace RH, (accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet) puis cliquez sur Accès aux outils RH puis sur Entretien RH.

Retraite



TOUT SAVOIR SUR LA RETRAITE

Qui est ayant droit à la retraite ?

Tout salarié ayant cotisé un certain nombre de trimestres. Plusieurs réformes se sont succédé ces dernières années et les différents gouvernements tentent (de façon plus ou moins réussie) de mettre en place un changement de régime de retraite.

La CFTC-intérim Manpower, a combattu énergiquement la dernière réforme des retraites.

Si vous êtes jeune salarié (moins de 50 ans) cette rubrique ne vous concerne pas forcément tout de suite, mais il est toujours bon de se renseigner...

A ce jour pour obtenir votre retraite, il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres. Il s'agit, ici, du décompte pour une retraite à taux plein.

Votre année de naissance	Nombre de trimestre validés	Age départ en retraite
De 1956 à 1957	166 trimestres soit 41 ans et 6 mois	62 ans
De 1958 à 1960	167 trimestres soit 41 ans et 9 mois	62 ans
1er janvier 1961 au 31 août 1961	168 trimestres soit 42 ans	62 ans
1er septembre 1961 au 31 décembre 1961	169 trimestres soit 42 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	169 trimestres soit 42 ans et 3 mois	62 ans et 6 mois
1963	170 trimestres soit 42 ans et 6 mois	62 ans et 9 mois
1964	171 trimestres soit 42 ans et 9 mois	63 ans
1965	172 trimestres soit 43 ans	63 ans et 3 mois
1966	172 trimestres soit 43 ans	63 ans et 6 mois
1967	172 trimestres soit 43 ans	63 ans et 9 mois
A partir du 1 ^{er} janvier 1968	172 trimestres soit 43 ans	64 ans

Comment estimer le montant de votre retraite ?

Le montant de votre retraite va dépendre, de vos rémunérations tout au long de votre vie professionnelle. Pour cela nous vous conseillons de vous adresser aux organismes qui pourront vous donner toutes les informations :

- Info retraite : www.info-retraite.fr
- L'assurance retraite : www.lassuranceretraite.fr
- Agirc Arco : www.agirc-arrco.fr

A quel moment partir en retraite ?

La CFTC-intérim Manpower a participé aux négociations, dans notre entreprise, concernant différents types de pré-retraite afin d'aider les permanents, durant cette période de transition, entre l'activité salariale et la retraite.

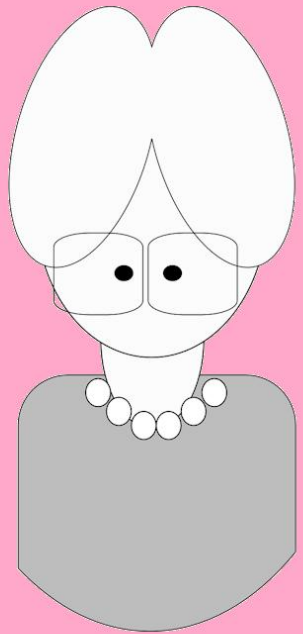
Vous pouvez retrouver tous les détails concernant la retraite, dans l'accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours des Permanents) – P. 44 à 47 sur notre site internet :

cftc-manpower.fr

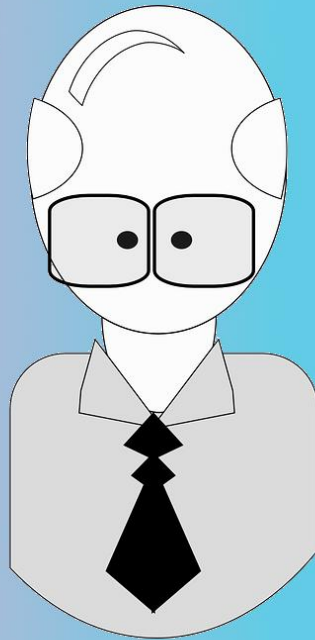
Manpower propose aux salariés :

- une information sur les dispositifs retraite dans l'entretien professionnel à partir de 55 ans
- un prestataire de service qui vous présentera tout ce qui touche à la transition entre vie professionnelle et retraite





Dispositifs AFC



Les dispositifs mis en place par Manpower

Nommés AFC (Aménagement de Fin de Carrière) ils seront, pour ceux qui le souhaitent, une transition douce entre leur activité professionnelle et leur future retraite.

• AFC1

- ⊙ Réduction de votre temps de travail à 80%
 - A partir de 4 ans avant la date légale de votre retraite
 - Vous touchez 85% de votre rémunération (brute)
 - 100% de vos cotisations retraite sont payées par Manpower

• AFC2

- ⊙ Réduction de votre temps de travail entre 60% et 80%
 - A partir de 2 ans avant la date légale de votre retraite
 - Vous touchez entre 70% et 85% de votre rémunération (brute)
 - 100% de vos cotisations retraite sont payées par Manpower

Mais attention !

La réduction de votre temps de travail ne pourra pas être quotidienne mais hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

📌 AFC3

- ⊙ PEE (Plan Épargne Entreprise)
 - 18 mois avant la date légale de votre retraite vous pouvez épargner une partie de votre salaire mensuel (brut)
 - Vous touchez 89% de votre rémunération (brute) tout en travaillant à plein temps
 - 50% des sommes versées sur le PEE sont abondées par Manpower
 - Exemple :
 - ◇ pour un salaire mensuel de 2 117 € brut
 - ◇ vous épargnez sur votre PEE la somme de 105.85€ tous les mois
 - ◇ sur 18 mois, vous aurez épargné 1 905.30 €
 - ◇ Manpower abondera la somme de 952.65 €
 - ◇ votre PEE se montera, au moment de votre départ en retraite à : 2 857.95 €

📌 AFC4

- ⊙ 13ème mois en jours de congés
 - à partir de 55 ans, vous pouvez convertir votre 13ème mois en jours de repos

Mais attention !

Si vous optez pour le dispositif AFC4, sachez que vous n'aurez pas la possibilité d'épargner des RTT ou des CP dans votre CET (Compte Épargne Temps).

Informations complémentaires

A la CFTC-interim nous vous conseillons de vous renseigner auprès de professionnels afin d'avoir les bonnes réponses à vos questions

La règle actuelle est :

- 📌 âge légal de départ en retraite : 64 ans
- 📌 âge légal pour obtenir une retraite à taux plein : 67 ans

Sachez, toutefois, qu'il existe différentes possibilités :

- 📌 rachat de trimestres
- 📌 carrières longues

A noter aussi qu'il faut avoir validé vos trimestres pour qu'ils soient pris en compte. En effet **tous les trimestres cotisés ne sont pas obligatoirement validés.**

- 📌 1 trimestre validé c'est : avoir gagné au cours de l'année 150 fois le SMIC horaire au 1er janvier de l'année concernée

Suivant votre situation personnelle, des attributions de trimestres en plus, ou en moins, seront prises en compte :

- 📌 avoir eu ou élevé 3 enfants ou plus
- 📌 avoir eu ou élevé un enfant en situation de handicap
- 📌 avoir été en congé maternité / paternité
- 📌 avoir été parent au foyer
- 📌 avoir été salarié à temps partiel

Sanctions possibles



TOUT SAVOIR SUR LES SANCTIONS

Tout salarié peut être exposé à des sanctions de la part de sa hiérarchie.

Car n'oubliez pas que l'employeur a :

- le pouvoir de direction
- le pouvoir disciplinaire (de sanction)

Des sanctions pour quelles fautes ?

S'il y a sanctions, elles doivent être **proportionnelles** aux faits qui vous sont reprochés.

Avant d'être sanctionné pour un retard, par exemple, l'employeur peut effectuer un rappel à l'ordre verbalement ou par écrit. Et cela ne constituera, en aucun cas, une sanction disciplinaire.

Au contraire, d'autres faits, dit plus graves, peuvent être sanctionnés directement.

Exemple :

- harcèlement moral et/ou physique
- non-respect du règlement intérieur de l'entreprise
- insultes ou injures, menaces, violences
- non-respect de l'obligation de discrétion des informations dont vous auriez connaissance dans le cadre professionnel
- etc.

Quelles sont les sanctions possibles encourues ?

Le règlement intérieur* (accès possible si vous n'êtes pas connecté à Planet) de l'entreprise prévoit :

- **Un avertissement**
 c'est la sanction la moins importante. Elle n'est pas obligatoirement notifiée lors d'un entretien physique

- **Une mise à pied disciplinaire**
 vous êtes, à ce moment-là, en suspension de votre contrat de travail. Ce qui implique que vous ne devez **en aucun cas** vous rendre sur votre lieu de travail ou **exécuter votre travail**. L'autre conséquence étant que votre salaire est suspendu. La loi ne prévoit aucun délai, mais le règlement intérieur de Manpower lui, indique une durée de 6 jours ouvrés maximum.
 Si à l'issue de cette mise à pied, Manpower vous réintègre à votre poste, le salaire, non-perçu durant cette durée, doit obligatoirement vous être versé. Mais si le licenciement est effectif, Manpower n'est pas tenu de vous payer cette période de 6 jours



- **Une mutation disciplinaire**
 C'est un moyen pour Manpower de vous éloigner de votre lieu de travail habituel.
 Et si vous refusez cette mutation, vous serez licencié.

- **Une rétrogradation**
 Vous faites alors l'objet d'un changement de contrat de travail, avenant, qui entraînera la baisse de votre classification et, éventuellement, de votre rémunération. Vous pouvez toujours refuser cette rétrogradation, mais dans ce cas, là aussi, Manpower pourra procéder à votre licenciement.

- **Un licenciement disciplinaire**
 Il peut s'effectuer avec ou sans préavis, mais aussi avec ou sans vos indemnités de rupture. Tout dépendra de la gravité des faits reprochés.

Ce qui n'est pas sanctionnable

A contrario, la loi protège les salariés de toute sanction ou licenciement dans les cas suivants :

- l'exercice de votre **liberté d'expression ou syndicale**
- l'exercice du **droit d'alerte ou de retrait** pour danger grave ou imminent
- l'exercice de votre **droit de grève**
- si vous êtes **lanceur d'alerte**
- si vous témoignez , ou rapportez, des faits de harcèlement sexuel ou moral
- si vous témoignez de faits constituant des délits ou des crimes
- tout motif discriminatoire
- si vous exercez des fonctions de jurés ou de citoyen



Quelle procédure pour une sanction ?

Avant d'envisager une sanction disciplinaire, et ce quelle qu'elle soit, sachez que **l'employeur doit prouver**, de façon **factuelle**, les faits qui vous sont reprochés.

De même, avant d'envisager toute procédure disciplinaire à votre encontre, Manpower **doit respecter certaines règles** :

1. Une convocation écrite à un **entretien préalable**. Ce courrier doit inmanquablement préciser :
 - a. la date
 - b. l'heure
 - c. le lieu
 - d. ainsi que l'objet de l'entretien
 Cette lettre doit **IMPÉRATIVEMENT** vous proposer de vous faire accompagner par un représentant du personnel (choisissez un élu CFTC-intérim Manpower) ou bien de toute autre personne faisant partie de l'entreprise. Demandez la liste à votre N+1 ou le service RH qui doivent vous la fournir.
2. Tenir cet entretien préalable en votre présence. Cet entretien est généralement tenu par le RRRH (Responsable Régional Ressources Humaines) ou RRH (Responsable Ressources Humaines) du Siège.
3. Si l'entretien débouche sur une sanction, la notification sera faite par courrier RAR (Recommandé avec Accusé de Réception) + courrier simple.

Quelle procédure pour une sanction ? (suite)

A l'issu de l'entretien, l'employeur doit respecter un délai minimum de 2 jours et maximum de 30 jours (ouvrables) à la date de l'entretien, afin de vous signifier sa décision (nature et motifs de la sanction). Et comme toujours cette décision doit vous être remise en main propre contre décharge ou bien envoyée en courrier RAR à votre domicile.

A noter, si Manpower envisage un avertissement à votre encontre, il n'est pas obligé de suivre cette procédure.

Combien d'avertissements avant une sanction ?

Contrairement à la légende urbaine, il ne faut pas avoir reçu 3 avertissements avant d'être licencié sauf s'il y a une notification dans le règlement intérieur : ce qui n'est pas le cas chez Manpower.

Un licenciement pour faute peut intervenir et cela **même en l'absence d'avertissement verbal ou écrit** de la part de Manpower.

Sachez également qu'il n'y a pas de délai minimum entre deux sanctions imposées à un salarié.



La CFTC Manpower répondra TOUJOURS présente si vous nous sollicitez pour vous accompagner à un entretien. Contactez votre représentant CFTC-intérim

Mais ATTENTION ! Prévenez-le au plus tôt afin de préparer et d'assurer au mieux votre défense



La CFTC-interim Manpower alerte les salariés permanents du réseau sur certaines pratiques pour le pilotage des SI et CDI I

Gestion des intérimaires et CDI I



Qui fait quoi ?

L'entretien professionnel intérimaires et CDI I

- ✦ il est mené, de préférence par le RA / DA pour les CDI I mais toute autre personne de l'agence peut s'en charger. Toutefois les fonctions, la formation du personnel d'agence, doivent lui permettre de mener à bien cet entretien. Par exemple ne proposez jamais à un stagiaire et/ou un contrat pro de s'en charger : mais il pourra y assister

Gestion des CDI I

- ✦ il ne vous revient pas de gérer les personnes en CDI I. Cette tâche est attribuée aux RA/DA, voire Responsable Talent (RT)
- ✦ en théorie, c'est aussi le RA/DA qui veille au plein emploi, anticipe les fins de mission. Il est en charge du suivi RH des CDI I



ATTENTION ! NE VOUS RENDEZ PAS RESPONSABLE

Qui est en charge de leur pilotage ?

Si la gestion des salariés intérimaires et CDI Intérimaire revient au personnel des agences, il en est tout autrement lorsque cela dépasse le cadre de la gestion au quotidien.

Tout ce qui va toucher, de près ou de loin, au disciplinaire doit être réalisé par le RA/DA (Responsable d'Agence / Directeur d'Agence).



Qui fait quoi...

Ce que la CFTC vous conseille pour éviter toute dérive...

Gestion des congés

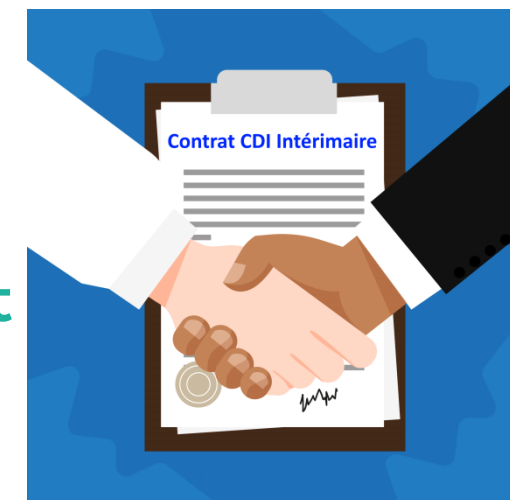
- Que ce soit pour les intérimaires ou les CDI I, la gestion des CP **est aussi de la responsabilité des RA/DA**

Avertissement / Entretien préalable en vue d'une sanction ou d'un licenciement / Rupture amiable d'un contrat / Rupture du contrat de travail ou de la lettre de mission / Refus du port des EPI / Proposition et/ou refus mission de substitution / etc.

- Dans les faits, tout ce qui a trait au disciplinaire est de la **responsabilité du manager** de l'agence qu'il soit Responsable d'Agence ou Directeur d'Agence

- **Refusez systématiquement de signer quelque courrier que ce soit ou d'envoyer un mail de votre boîte mail personnelle Manpower.** N'y mettez **jamais** votre nom, et ce, **même** si cette demande émane de votre **manager**, et ne signez pas non plus en PO !
- En effet, en le faisant **vous vous rendez responsable** des écrits et, en cas de contestation de la part de l'intérimaire ou du CDI I, votre responsabilité pourrait se voir engagée.
Vous seriez susceptible d'être, à votre tour, sanctionné
- Soyez également vigilants sur la pression que vous pouvez subir pour les signatures de CET. Certes cela rentre dans le calcul de vos primes **mais il faut que l'intérimaire le signe en toute connaissance de cause !**

**Vous constatez que ce sont des pratiques courantes dans votre agence ou centre de service ?
Informez immédiatement la CFTC Manpower !
Nous vous conseillons**



Dialogue Social dans l'entreprise



QU'EST-CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?

La définition du Dialogue Social par l'OIT (Organisation Internationale du travail) est :

“Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.”

Le dialogue social est donc un équilibre des pouvoirs dans l'entreprise. L'expression Dialogue Social apparaît pour la première fois en 1984 à l'occasion de la présidence française du Conseil de la Communauté Européenne.

Avec qui se fait le dialogue social en entreprise ?

Ce sont les Délégués Syndicaux qui en sont les garants : regardez la vidéo de Super Délégué Syndical.

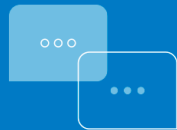
La direction est évidemment un autre acteur du dialogue social en entreprise.

Bien souvent, c'est le RRH (Responsable des Ressources Humaines) qui est chargé de faire le lien entre la direction et les employés. Il favorise le dialogue social par la communication et l'écoute qu'il leur apporte. Il est donc un maillon primordial du dialogue social dans l'entreprise.

Chez Manpower, a été créée, la DAS (Direction des Affaires Sociales), qui a la charge de tous ces aspects.

85%

des **Directeurs
des Ressources
Humaines**



interrogés considèrent le
dialogue social comme un
levier au service de la
stratégie de l'entreprise*

*Source : Cercle Humania

Et enfin, **VOUS !**

Vous faites partie de l'entreprise.

Vous pouvez donc faire entendre votre voix et êtes, à ce titre,
un acteur du dialogue social à part entière.

**Pour vous faire entendre, faites-le par
le biais d'un Délégué Syndical CFTC-
interim Manpower ou devenez l'un
des nôtres !**

**Vous avez une voix dont nous ne
sommes que les hauts parleurs**

Pourquoi du dialogue social en entreprise ?

En entreprise, le dialogue social a pour ambition de
permettre une meilleure cohésion et de développer un
sentiment d'appartenance en remettant le salarié au cœur
du débat. Concrètement, il permet une résolution efficace
des problématiques économiques et sociales majeures en
entreprise.

A la CFTC le dialogue social est le fruit de notre histoire

Accords d'entreprise



QU'EST-CE QU'UN ACCORD D'ENTREPRISE ?

C'est un texte sur un thème particulier, en général rédigé par la direction, qui est présenté aux organisations syndicales lors de réunions de négociation, et ensuite discuté afin d'y apporter :

- des modifications
- des ajouts
- des retraites de thèmes ou paragraphes
- etc.

Cet accord, une fois signé, va permettre l'application et la mise en œuvre du droit du travail (Code du Travail) aux spécificités de l'entreprise, voire une dérogation au Code du Travail.

Une fois signé, cet accord s'appliquera à tout le personnel de l'entreprise.

D'où l'importance de voter aux élections professionnelles. Ce sera le moment de choisir la CFTC-intérim Manpower et ainsi de nous désigner afin que nous agissions au mieux, dans l'intérêt collectif et personnel de chacun d'entre nous.

La CFTC-intérim Manpower, prône, et depuis toujours, un syndicalisme constructif à travers un dialogue social de qualité.



Pourquoi négocier des accords d'entreprise ?

Les négociations d'accords d'entreprise, ont pour but d'améliorer les conditions de travail, les salaires, la formation professionnelle, l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, etc.

Chez Manpower, ces accords peuvent tout autant concerner les salariés permanents, que les salariés intérimaires et les CDI Intérimaires.

Comment négocier un accord d'entreprise ?

L'un des principes fondamentaux, pour la CFTC, c'est le dialogue social. Les DS (Délégués Syndicaux) CFTC-intérim Manpower qui participent aux négociations, le font toujours, dans la perspective et le but, d'**améliorer vos conditions de travail et de vie au sein de l'entreprise**. Nous remontons, à la direction, les demandes que **vous** nous avez fait parvenir au préalable.

Pensez à nous contacter !

Qui négocie les accords d'entreprise ?

Côté employeur, ce sont des représentants de la direction. Chez Manpower, des personnes de la DAS (Direction des Affaires Sociales) accompagnées des différentes directions concernées par le sujet de la négociation.

Exemple :

- direction des ressources humaines (DRH)
- direction juridique
- direction formation
- etc.

Côté salarié, sont présents les DS (Délégués Syndicaux), nommés par leur syndicat. Pour pouvoir désigner des DS il faut être représentatif dans l'entreprise, donc chez Manpower.

En plus de la CFTC-intérim Manpower, les organisations syndicales dites représentatives sont au nombre de 4.

Sachez que vous pouvez, en tant que salarié, participer à des négociations. Pour cela il vous suffit d'être accompagné par l'organisation syndicale de votre choix.

A quel moment se négocient les accords d'entreprise ?

La durée des accords dans les entreprises peut varier. En règle générale, ils sont signés pour une durée de 3 ans. Mais certains peuvent l'être pour 1 ou 2 ans, voire pour une durée indéterminée.

Avant la date de fin prévue d'un accord, la direction convoque les organisations syndicales à de nouvelles séances de négociation.

Combien de négociations d'accords d'entreprise ?

Tout dépendra des thèmes de négociations souhaitées par la direction. Les organisations syndicales peuvent, elles aussi, être à l'initiative d'une demande d'ouverture de négociation sur un thème précis.

Mais la décision d'ouverture d'une négociation, dépendra uniquement de l'acceptation de la direction, sauf pour les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).



Quelles conditions pour qu'un accord d'entreprise s'applique ?

Plusieurs conditions :

- cet accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives
- ces organisations syndicales signataires doivent avoir, au total, recueilli au minimum 50% des votes exprimés lors des dernières élections professionnelles (au 1^{er} tour)
- si les signataires ne représentent pas 50% des suffrages, mais au minimum 30%, l'accord peut s'appliquer si les syndicats signataires consultent les salariés pour valider cet accord : ils disposent pour cela d'un délai d'un mois maximum
- et en dernier lieu, il reste le référendum d'entreprise.
A ce moment-là, tous les salariés de l'entreprise auront à se prononcer pour ou contre la signature donc l'application de l'accord soumis à référendum

SIGNATURE D'UN ACCORD



Fonctionnement des instances

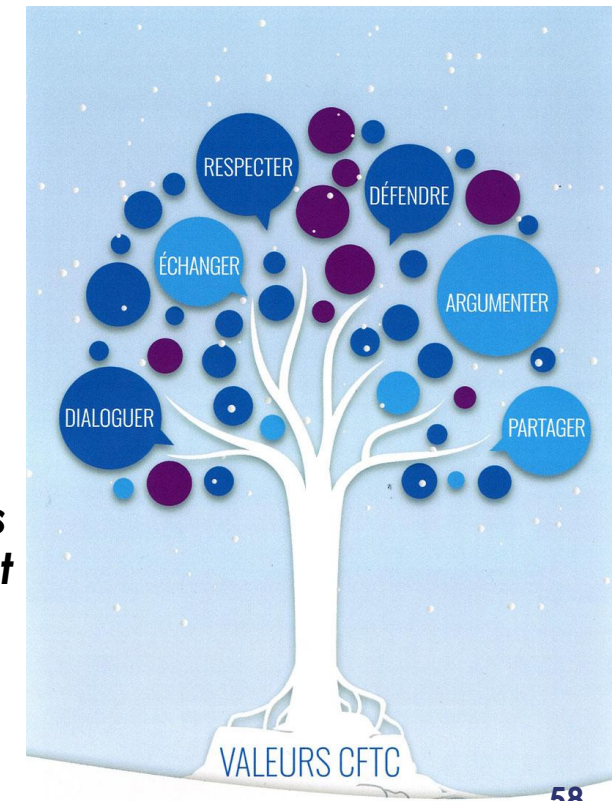


TOUT SAVOIR SUR LES INSTANCES IRP

Les IRP (Instances Représentatives du Personnel) regroupent l'ensemble des instances de représentation du personnel en France. Selon leurs attributions, elles peuvent être élues par les salariés, ou désignées par les syndicats.

Les instances représentatives du personnel représentent deux catégories d'acteurs au sein de l'entreprise : les délégués syndicaux désignés et les représentants élus.

Les délégués syndicaux agissent au nom des organisations syndicales représentatives présentes au sein de l'entreprise afin de faire connaître à l'employeur les revendications, réclamations et propositions du syndicat et négocient les accords collectifs.



Que font vos élus CFTC-intérim Manpower dans les différentes instances ?

Les élus CFTC Manpower dans les CSE (Comités Sociaux Économiques), au CSEC (Comité Social Économique Central), en tant que RP (Représentants de Proximité) ou dans les différentes commissions, ont pour mission de défendre vos droits, et de participer à la gestion des activités sociales et culturelles (remboursements, voyages, etc.). Et également de vous aider en cas de difficulté.



Quel est notre mission ?

Être au service des salariés et Vous représenter

Mais aussi défendre vos droits et vos intérêts, tant collectifs qu'individuels.

La CFTC-intérim Manpower est un syndicat constructif qui privilégie un dialogue social efficace pour parvenir à des accords « gagnant-gagnant » pour les salariés comme pour l'entreprise.

A la CFTC le mot d'ordre est l'humilité. Elle nous engage à construire la paix sociale, à renouer par des actions concrètes, les liens de solidarité. Elle favorise des comportements positifs : le dévouement, une démarche d'action constructive, le souci de vérité, la confiance, à être ouverts et rassembleurs...

Ainsi, la voix relayée, **en votre nom**, n'en a que plus de poids et de portée.

Être un accompagnateur, un guide, face aux difficultés rencontrées et aux besoins d'assistance.

Être transparent avec vous, et ainsi gagner votre confiance

Le CSE (Comité Social Économique) en quelques mots

Chez Manpower il y a 6 CSE, un par DR (Direction Régionale) et un CSE pour le Siège Social.

Au CSE (Comité Social Économique) siègent :

- un président de CSE (en règle générale le RH d'établissement ou du siège)
- des élus du personnel titulaires
- des élus du personnel suppléants
- des RS (Représentants Syndicaux) désignés par leur organisation syndicale afin de porter la voix de leur syndicat

Le président du CSE peut se faire assister d'autres membres de la direction qui présenteront, selon leur degré d'expertise tel ou tel sujet.

Par exemple :

- le responsable régional formation
- le responsable talents régional
- le préventeur sécurité régional
- etc.

Quel est son rôle ?

Le rôle du CSE est de représenter les salariés, et votre expression collective, via les membres du personnel que vous avez élu. D'où l'importance de voter, et de voter CFTC lors des élections professionnelles. 😊

Cette représentation du personnel portera sur des sujets tels que :

- l'organisation du travail
- la sécurité
- la formation
- les orientations stratégiques
- la politique sociale
- etc.

Le CSE plus en détail

La direction réunit les membres du CSE, au minimum, une fois par mois.

Mais d'autres réunions, dites extraordinaires, peuvent être convoquées :

- lorsque 2 membres élus en font la demande pour un sujet concernant la sécurité ou la santé
- lorsque la majorité des membres élus en font la demande pour tout autre sujet

Le CSE plus en détail (suite)

Afin de pouvoir remplir leurs missions au sein du CSE, les membres élus disposent d'heures dites de délégation. Chez Manpower ce crédit est de 34 heures mensuelles.

Ce qui leur permettra d'étudier les projets, les documents (souvent très nombreux), que la direction leur fait parvenir en amont de la réunion.

De plus le temps passé pour s'y rendre (aller-retour) et les temps de réunion, sont pris en charge par la direction, et les frais engagés remboursés. Ces temps ne sont pas décomptés des heures de délégation.

La CFTC-intérim Manpower a, à cœur, d'exprimer vos attentes.

Vous nous avez élu pour vous représenter et nous défendons au mieux les intérêts, tant collectifs qu'individuels, des salariés de Manpower et ce quel que soit votre statut : employé – assimilé cadre – cadre.

**Continuez à faire confiance à la
CFTC pour vous représenter !**

Vous pouvez, vous aussi, devenir un Représentant du Personnel et ainsi défendre vos collègues et leurs intérêts.

C'est une expérience passionnante qui vous attend !
Alors n'hésitez plus.

Présentez-vous sur les listes électorales de la CFTC-intérim Manpower lors des prochaines élections de l'entreprise : rendez-vous sur notre site internet : www.cftc-manpower.fr

**Et au-delà
VOTEZ
et
FAITES
VOTER
CFTC !**



Où se tiennent les réunions de CSE ?

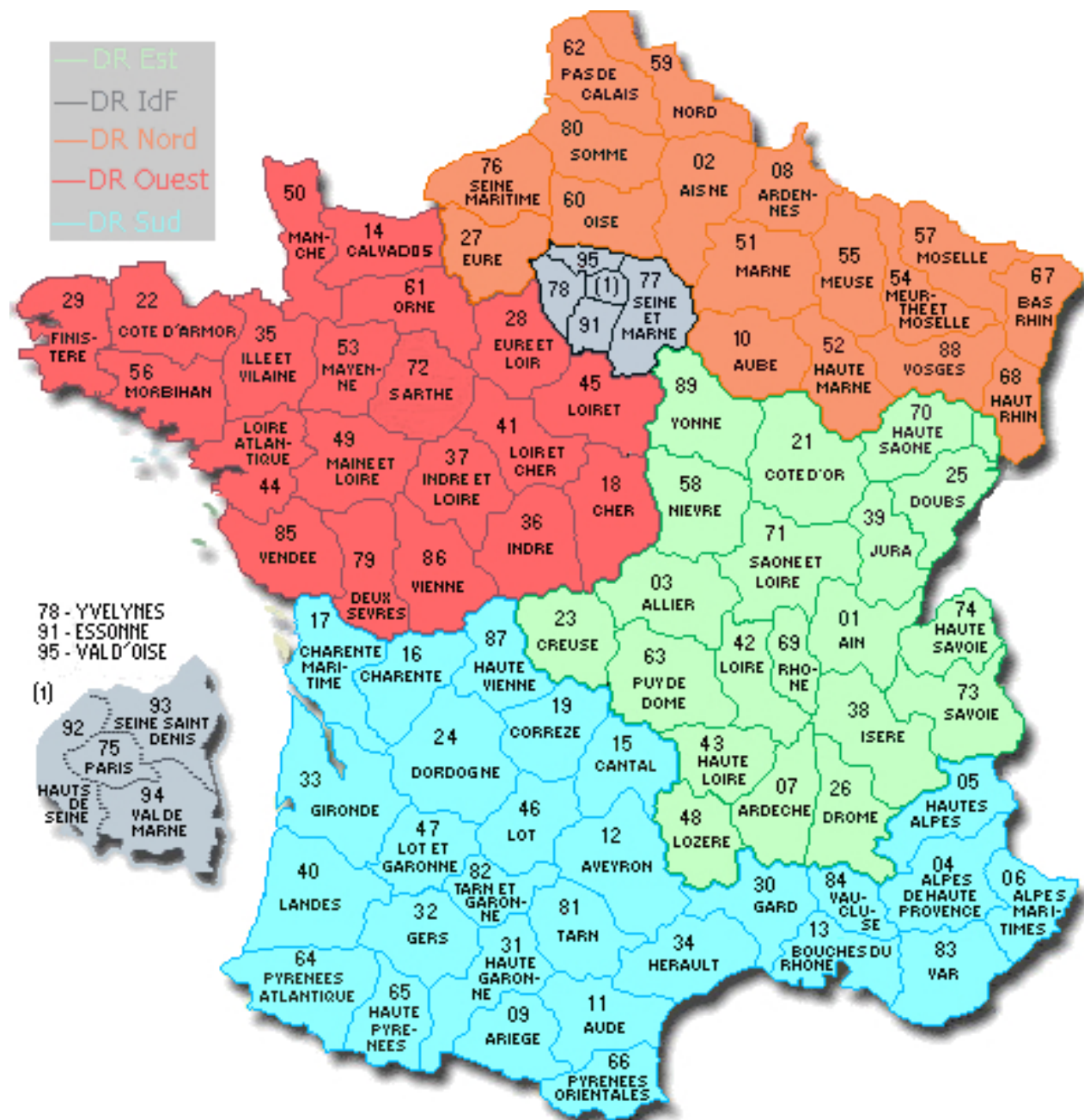
Les réunions de CSE ont lieu dans chaque DR (Direction Régionale).

Chez Manpower, la direction a découpé l'entreprise en 6 régions.

Ci-contre les Directions Régionales chez Manpower.

- DR Est (vert)
- DR Ile de France (gris)
- DR Nord (orange)
- DR Ouest (rouge)
- DR Sud (bleu)
- DR Siège social (non présent sur la carte mais situé à La Défense)

Et pour plus de détails, reportez-vous à la carte de France Manpower en page 79 où vous retrouverez les coordonnées de vos contacts régionaux CFTC-intérim Manpower.



Le CSEC (Comité Social Économique Central) en quelques mots

Les entreprises de plus de 50 salariés, et ayant au moins 2 établissements distincts, sont dans l'obligation de mettre en place un Comité Social Économique Central.

Au Comité Social Économique Central (CSEC), tout comme dans les Comités Sociaux Économiques, sont présents :

- un président de CSEC (chez Manpower il s'agit du directeur des Affaires Sociales (DAS))
- des élus du personnel titulaires
- des élus du personnel suppléants
- des RS (Représentants Syndicaux) désignés par leur organisation syndicale afin de porter la voix de leur syndicat

Les sujets traités au CSEC concernent des projets ou des mesures pour toute l'entreprise ou des adaptations concernant plusieurs établissements.

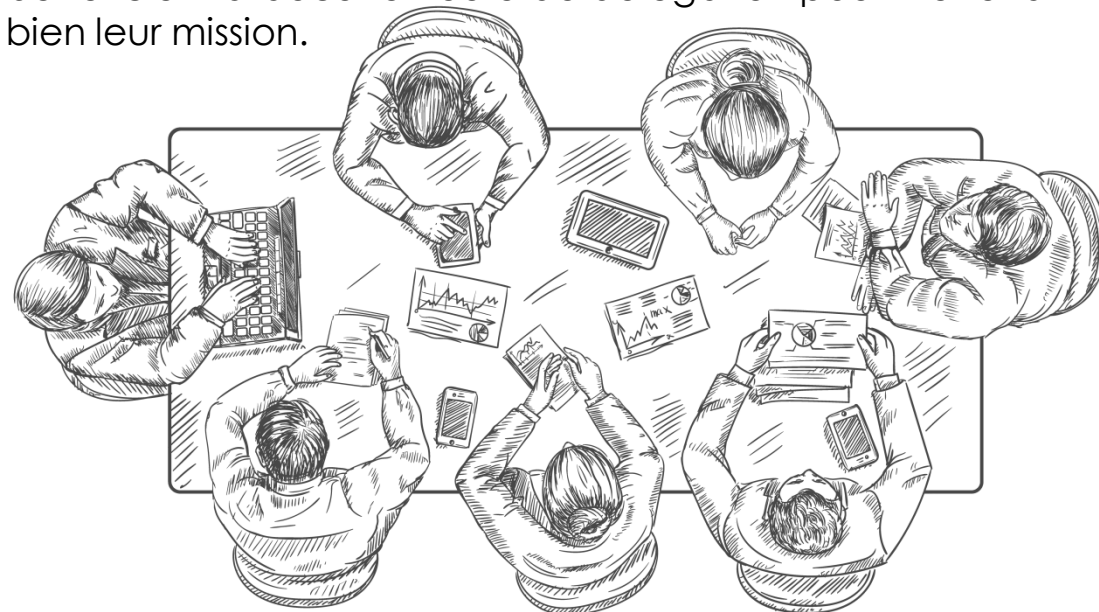
Quel est son rôle ?

Les membres du CSEC sont consultés, par la direction, tous les ans, sur ces trois thèmes :

- les orientations stratégiques
- la situation économique et financière
- la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi chez Manpower

Et doivent, tout comme dans les CSE, rendre des avis sur ces projets que la direction leur aura présenté.

Contrairement aux autres mandats, les membres du CSEC ne bénéficient d'aucune heure de délégation pour mener à bien leur mission.



La CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) en quelques mots

Les membres siégeant à la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail) sont tous issus de leur CSE (Comité Social Économique).

Il faut donc, pour pouvoir siéger dans cette CSSCT avoir été, au préalable, élu au CSE de votre établissement ou du siège social.

Chez Manpower, au vu de l'étendue géographique des CSE, il y a, en dehors du siège social, 2 CSSCT par DR (Direction Régionale).



Quel est son rôle ?

La CSSCT est en charge des questions relatives à la prévention, la santé, la sécurité, et des conditions de travail des salariés.

Étant dorénavant issue du Comité Social Économique, elle doit présenter, régulièrement, les travaux qu'elle aura menés durant ses réunions.

Ses missions sont les suivantes :

- analyse des risques professionnels
- suivi et prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux)
- aide et appui du CSE (Comité Social Économique) en matière de conditions de travail et de prévention des risques
- accidents du travail ou de trajet
- maladies professionnelles
- etc.

Cette commission alimente les réflexions et vient en soutien du CSE (Comité Social Économique). Elle présente ses travaux lors de réunions du CSE. Pour cela, un rapporteur désigné, sera en charge de transmettre, aux membres du CSE, un compte-rendu des documents étudiés.

La CSSCT plus en détail

Les membres de la CSSCT se réunissent au minimum 4 fois par an à la suite d'une convocation de l'employeur.

A l'identique des autres délégations du personnel (membres CSE par exemple), le temps passé en réunion et les frais y afférents sont pris en charge (vous sont remboursés) sous présentation de justificatifs.

Et les membres de la CSSCT (Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail) bénéficient aussi d'heures de délégation.

Pour ces membres, un crédit, de 16 heures mensuelles, leur est attribué.

Pour rappel, toutes les heures allouées au titre des différents mandats sont cumulables.



La CSSCTC (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale) en quelques mots

Les personnes siégeant à la CSSCTC (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale) sont, également, toutes issues du CSEC (Comité Social Économique Central).

Donc, pour être un membre de la CSSCTC il vous faut, au préalable, être élu au CSEC.

Et comme dans les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail des DR (Directions Régionales), elle se réunit plusieurs fois par an, présente les résultats de ses travaux dans le but d'aider et d'éclairer les membres du CSEC.

La CFTC-intérim Manpower vous conseille de contacter les membres CFTC des CSSCT si vous avez la moindre question ou difficulté concernant votre santé ou vos conditions de travail. Leurs coordonnées doivent être affichées. Ce n'est pas le cas ?

contact@cftc-manpower.fr



Les commissions dans les CSE (Comités Sociaux Économiques) et au CSEC (Comité Social Économique Central)

Que ce soit dans les CSE des DR (Directions Régionales) ou au CSEC, des commissions ont été mises en place.

Certaines sont obligatoires (définies par la loi) et d'autres facultatives.

Les commissions obligatoires sont :

- la commission d'information et d'aide au logement
- la commission formation
- la commission égalité professionnelle
- la commission des marchés

Si vous avez des questions sur l'une ou l'autre de ces commissions obligatoires, n'hésitez pas à contacter un élu CFTC-intérim Manpower de votre région (cf. p. 79) qui pourra vous renseigner et vous aider dans vos démarches.

Les commissions non obligatoires

D'autres commissions, dites non obligatoires, peuvent être mises en place par votre CSE (Comité Social Économique), ou par le CSEC (Comité Social Économique Central).

Elles sont différentes d'une DR (Direction Régionale) à l'autre. Et même au niveau des ASC (Activités Sociales et Culturelles) anciennement appelées avantages CE, vous ne bénéficierez pas des mêmes aides. Pensez à consulter leurs sites.

Les commissions ASC (Activités Sociales et Culturelles)

Comme nous vous l'indiquons ci-dessus, les activités et avantages proposés, dépendent de chaque établissement. Pour retrouver l'établissement dont vous dépendez, rendez-vous à la p. 79 de ce livret.

Et p. 68, retrouvez les liens et les coordonnées téléphoniques des différents CSE chez Manpower.



CSE Centre Est



04 78 89 22 36

<https://www.csecentreestmanpower.com/>

par mail : contact@csecentreestmanpower.com



CSE Ile de France

01 53 25 06 50

<https://www.csemanpoweridf.fr/>

par mail : info@csemanpoweridf.fr

CSE Nord



03 20 52 09 73

<https://www.csemanpowernord.fr/>

par mail : contact@csemanpowernord.fr

CSE Ouest



02 51 83 70 71

<https://www.cse-ouest-manpower.com/>

par mail : info@cse-ouest-manpower.com



CSE Sud

05 61 49 30 00

<https://www.csesudmanpower.com/>

par mail : contact@csesudmanpower.com

CSEC (Central)



01 77 61 21 30

<https://www.csecmanpower.com/>

par mail : contact@csecmanpower.fr

Les RP (Représentants de Proximité) en quelques mots

Tout salarié, qu'il soit permanent ou intérimaire, peut être désigné Représentant de Proximité.

Contrairement aux membres du CSE (Comité Social Économique) ce n'est pas une élection directe mais une désignation soumise à suffrage des membres du CSE.

Chaque organisation syndicale, lors des premières réunions du CSE qui suivent les dernières élections professionnelles, propose et présente une liste de personnes qu'elle souhaite nommer Représentant de Proximité. Cette liste est proportionnelle à son résultat (nombre de voix obtenues) lors des élections.

Une fois les Représentants de Proximité élus, la liste doit être affichée dans chaque agence, afin que tous les salariés, permanents ou intérimaires, puissent les contacter.

Ce n'est pas le cas sur votre lieu de travail ? Demandez à votre manager qu'il la réclame aux RH de votre région, ou au siège à fin d'affichage.

Quel est leur rôle ?

Le rôle des Représentants de Proximité est multiple :

- présentation des réclamations individuelles ou collectives des salariés
- inspection des agences dans le but de vérifier que tout est conforme, notamment au niveau de la sécurité de leurs collègues
- entreprendre des enquêtes en matière de maladies professionnelles et des accidents du travail dit graves
- déclenchement de droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, mais aussi en cas de danger grave et imminent constaté ou qui leur a été signalé
- de mener à bien toutes les missions que les membres du CSE (Comité Social Économique) pourraient être amenés à leur confier



Les RP (Représentants de Proximité) plus en détail

Les Représentants de Proximité ont un périmètre à respecter. Il s'agit du périmètre de leur DR (Direction Régionale) ou du Siège Social.

Et tout comme les membres du CSE, les RP (Représentants de Proximité) bénéficient d'heures de délégation. Pour les RP, il s'agit de 16h mensuelles. Ces 16h sont cumulables avec les heures des autres mandats et pour eux aussi, les temps de déplacement et de réunions sont pris en charge. Les frais sont également remboursés suivant le barème Manpower.

Leur rôle est important ! Si vous avez une question, un doute, les Représentants de Proximité de la CFTC-intérim Manpower pourront vous aider et vous orienter.

**Et comme toujours, si vous
contactez la CFTC Manpower,
cela se fera en toute
confidentialité**

Le DS (Délégué Syndical) en quelques mots

Vous souhaitez être désigné Délégué Syndical CFTC-intérim Manpower ?

Il vous suffit, pour cela, d'avoir été présenté sur les listes électorales CFTC Manpower de votre périmètre aux élections professionnelles du Comité Social Économique. Les prochaines élections, sont programmées pour cette année 2024.

Il vous faudra également avoir obtenu, en votre nom, au minimum 10% des suffrages exprimés.

Une fois ces conditions remplies, la CFTC Manpower pourra vous nommer Délégué Syndical. 😊



Quel est son rôle ?

Le DS (Délégué Syndical) joue un rôle très important dans l'entreprise. En effet c'est lui qui est chargé de négocier les différents accords proposés par l'employeur (cf. p. 54 et suivantes).

Nous vous invitons à regarder cette vidéo de Super Délégué Syndical, que vous retrouverez sur notre site et qui vous expliquera, de manière ludique, son rôle.

Le DSC (Délégué Syndical Central) et le DSCA (Délégué Syndical Central Adjoint)

Un DSC peut être nommé dans les entreprises ou établissements, ayant un minimum de 50 salariés.

Il a le même rôle que les autres DS, tout en étant le lien de référence entre son syndicat et la direction.

Chez Manpower, au-delà du Délégué Syndical Central, peut être nommé un DSCA (Délégué Syndical Central Adjoint) qui aide et supplée le Délégué Syndical Central.

A la CFTC-intérim Manpower le DSC et le DSCA sont élus par un vote de l'ensemble des adhérents : pour nous la démocratie et l'expression de la majorité font partie de notre ADN

Manpower

DRH Groupe

Franck Bodikian

DAS

Direction des affaires sociales

Laurent Pedro

DRH France

Frédéric Seguy

Service Juridique

Cyrille Devaucelles

Service QVCT
Qualité de Vie et Conditions
de Travail

Johann Lasternas

OSR

Organisations Syndicales Représentatives



**CFTC-
intérim
Manpower**

DSC

Délégué Syndical
Central

Etienne Jacqueau

06.21.01.02.90

DSCA

Déléguée Syndicale
Centrale Adjointe

Antonella Aloise

06.10.20.37.63

4 autres Organisations Syndicales

La CFTC qu'est-ce que c'est ?



TOUT SAVOIR SUR LA CFTC MANPOWER

La démocratie et la subsidiarité sont les maîtres mots et font partie l'ADN de la CFTC-intérim Manpower.

A la CFTC les trois grands principes d'actions sont :

- le respect de la **dignité de chaque personne**
- le service au bénéfice du **bien commun**
- le principe de **subsidiarité**

Les repères qui inspirent les comportements des élus et mandatés de la CFTC-intérim Manpower :

- se dévouer
- être constructif
- être soucieux de vérité
- être ouvert au collectif comme à l'individuel
- rassembler, fédérer
- être exemplaire



La CFTC-intérim Manpower plus en détail

La CFTC Manpower c'est :

- **un syndicat non catégoriel :**
cela veut dire que nous **REPRÉSENTONS et DÉFENDONS TOUS** les salariés Manpower
- **l'indépendance :**
bien que d'inspiration chrétienne (pour ses valeurs) notre syndicat garde son indépendance vis-à-vis de toute religion ou parti politique
- **le dialogue :**
c'est une des valeurs principales de la CFTC. C'est toujours par le dialogue que nous tentons de résoudre les problèmes. Ensuite vient la médiation
- **la médiation :**
c'est une discussion pour tenter de mettre d'accord deux parties qui sont en conflit. Rechercher et proposer le meilleur compromis pour tous
- **la concertation :**
nous ne décidons pas et ne sommes pas seuls. C'est par l'écoute et le dialogue que nous pouvons construire des demandes issues du terrain et de vos attentes
- **et en dernier lieu les tribunaux :**
c'est une particularité chez Manpower, la CFTC-intérim Manpower vous accompagne jusqu'au bout !

La CFTC Manpower c'est aussi :

- **la dignité de la personne :**
nous pensons que tout être humain doit être reconnu dans sa dignité ; même si, malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. C'est également le respect de l'autre
- **le bien commun :**
en œuvrant pour le bien de tous
- **la juste répartition :**
c'est la personne, ou le groupe de personnes, qui sont les plus compétents dans le domaine donné qui vont se charger de l'étude ou de la solution au problème

**Les élus et représentants CFTC
sont des salariés,
COMME VOUS,
pour lesquels Vous avez VOTÉ pour
qu'ils Vous représentent
À votre tour
DEVENEZ ÉLU CFTC MANPOWER !**



Syndicat

cftc

CFTC'est vous

**La CFTC, ses femmes, ses hommes,
leurs actions et leurs réussites**

Retrouvez notre vidéo de
présentation

Également la vidéo sur
nos valeurs

Et surtout la vidéo sur la
CFTC-intérim Manpower

* A retrouver sur notre site : www.cftc-manpower.fr

Rejoignez-nous et Osez défendre vos droits *Se syndiquer un acte de femme ou d'homme libre*

Bulletin d'adhésion à la section syndicale CFTC Manpower

M. Mme (*barrez la mention inutile*)

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____@_____

La cotisation est annuelle, et peut être versée en 4 fois

Montant de la cotisation :

- 85 € pour les employés et assimilés cadres
- 125 € pour les cadres

Rendez-vous sur notre site pour un paiement par carte bleue
(transaction sécurisée)

Ou renvoyez votre bulletin d'adhésion à :

CFTC MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.
Et si vous n'en payez pas, vous bénéficierez d'un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation

Le Syndicat National du Travail Temporaire CFTC

Les valeurs qui fondent le Syndicat National du Travail Temporaire CFTC sont source d'une exigence radicale de justice.

Nos objectifs :

- conseiller, assister et défendre les salariés
- lutter contre toutes les inégalités, les discriminations et les injustices
- améliorer les conditions de travail et les salaires grâce à la négociation d'accords dans l'entreprise et dans la branche du travail temporaire

Notre syndicat agit de manière constructive, en toute liberté et en toute indépendance d'un parti politique ou d'une religion.

Ce guide est fait pour vous

Quoiqu'il arrive maintenant dans votre vie professionnelle, vous n'êtes plus seul, vous avez à vos côtés un syndicat pour vous défendre.

N'hésitez pas à contacter un de vos représentants CFTC dont vous trouverez les coordonnées à la page suivante.

Cordialement.

Étienne JACQUEAU - Délégué Syndical Central Manpower

☎ 06.21.01.02.90 - ✉ etienne.jacqueau@gmail.com

Toutes les informations contenues dans ce guide sont susceptibles d'évolutions ou de modifications.
Renseignez-vous auprès de vos élus CFTC avant toute décision.

Le site de tous les salariés Manpower

www.cftc-manpower.fr

Vous trouverez sur le site

- Nos **coordonnées**
- L'actualité sociale de Manpower
- L'essentiel de vos droits, les accords de branche, les accords d'entreprise, l'actualité juridique sociale, les derniers arrêts de cassation
- Un **espace assistance** pour accompagner les salariés permanents en cas d'**atteinte à la sécurité**, pour mener vos **entretiens annuels** ou en cas de prononcé d'une **inaptitude professionnelle**
- Un forum de discussion où chacun peut s'exprimer librement et **en toute confidentialité**
- Tous vos droits dans ce guide CFTC Manpower à commander gratuitement ou à télécharger
- Le suivi des négociations
- Nos différentes communications, bulletins et tracts
- Inscrivez-vous pour **recevoir nos lettres de diffusion**
- Un livret intérimaire qui pourra vous aider et vous servir aussi



Contacteur

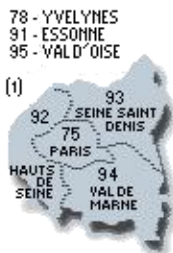
S'exprimer

S'informer

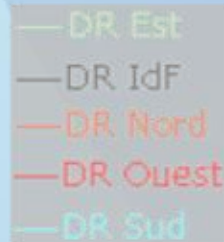
Adhérer

The screenshot displays the homepage of the CFTC Manpower website. At the top, there is a navigation bar with the CFTC Manpower logo and links for 'Trouver assistance', 'S'abonner - Adhérer', 'Actualités - Groupe', 'Négociations', and 'Vos droits'. A search bar is also present. Below the navigation bar is a large banner image with the text 'CFTC Manpower' and 'Notre quotidien, c'est vous !'. The main content area is divided into three sections: 'Actualités', 'Juridique', and 'Négociations'. Each section features a grid of news articles with a category icon, a date, a title, and a 'Lire article' button. The 'Actualités' section includes articles from 18 mars 2022 and 3 mars 2022. The 'Juridique' section includes articles from 28 février 2022 and 10 octobre 2021. The 'Négociations' section includes articles from 10 mars 2022 and 20 janvier 2022. The website uses a clean, modern design with a color palette of blue, green, and orange.

DIRECTIONS RÉGIONALES MANPOWER



Siège social
Jean-Philippe Khali
06.70.50.76.00
Rémi Spindler
06.65.35.87.85



Murielle Lemire
06.45.12.17.29
Armand Latournald
06.68.68.12.36

Aurélie Sorin
06.99.80.80.06
Thierry Paix
06.01.63.90.85

Coordonnées CFTC-intérim Manpower

Contact : contact@cftc-manpower.fr

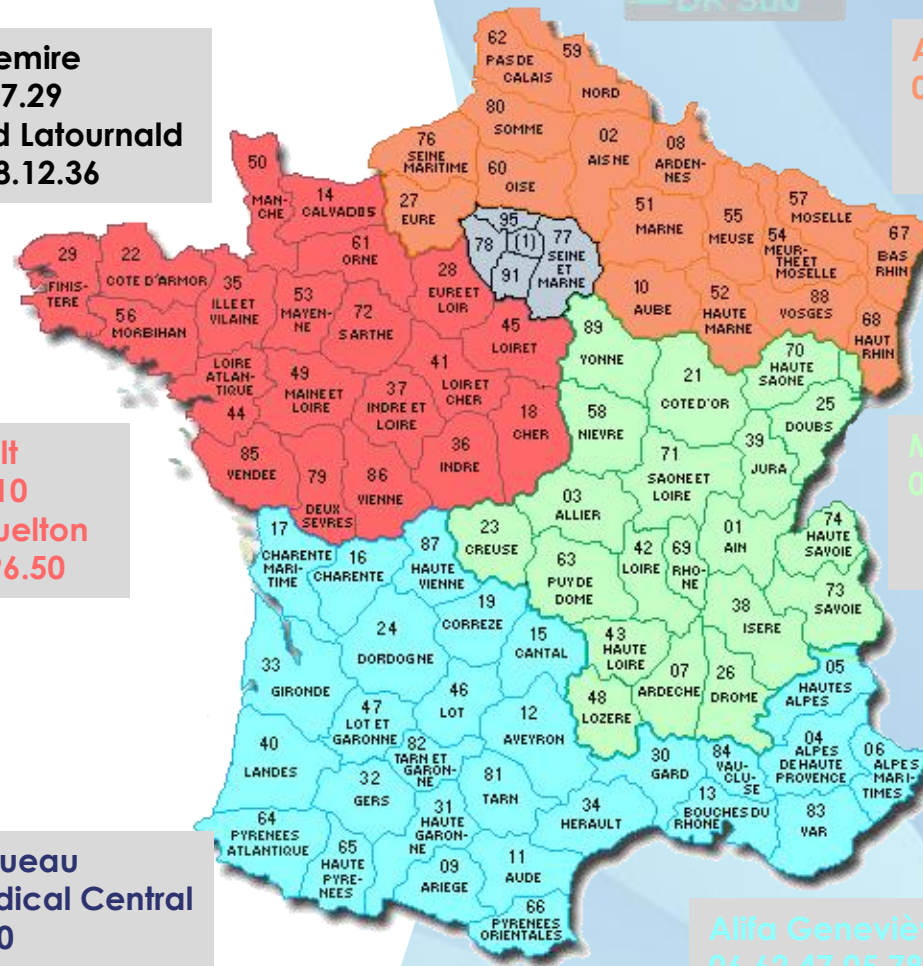
Site : www.cftc-manpower.fr

Courrier :

CFTC Manpower

13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Mais aussi sur les réseaux sociaux 



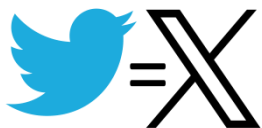
Jossie Ribault
06.80.81.43.10
Sabine Guelton
06.70.35.96.50

Marc Veron
06.21.06.76.63
Laurence Meynadier
06.30.42.84.50

Étienne Jacquau
Délégué Syndical Central
06.21.01.02.90

Antonella Aloise
Déléguée Syndicale Centrale Adjointe
06.10.20.37.63

Aïlia Geneviève-Anastasie
06.62.47.05.78
Fabienne Teti
06.59.90.40.42





Voyez la vie en bleu

**Voyez la vie en
CFTC-intérim Manpower**