



Syndicat  
**cftc**  
intérim

# 3 raisons de ne pas signer l'accord CET

## 1 Un partage des pertes mais pas des gains

De 2015 à 2022, la direction a reversé 8% d'abondement aux intérimaires, quand en parallèle elle en gagnait tout autant sous forme d'allègement de cotisation patronale, d'intérêt de placement, de bénéfice à travers les provisions de charge et capital du CET, toutes sommes qui augmentent les capitaux propres de l'entreprise.

Mais depuis 2023, quand les sommes sont débloquées, les intérêts sont pris sur les comptes d'exploitation des agences. De ce fait, la direction invoque un déficit pour certaines agences. Mais en réalité, ce déficit artificiel n'est généré que sur les comptes d'exploitation des agences, puisque **le CET apporte bien un profit global pour la société.**

Du fait du mode d'injection du CET dans les comptes d'exploitation des agences, les salariés permanents eux-même auraient **plus de prime variable si le CET Manpower n'existait pas !**

La CFTC Manpower avait demandé à :

- Sécuriser l'accord pour les SI,
- Faire en sorte que **l'entreprise reverse les intérêts dans le compte d'exploitation** des agences s'agissant de l'impact pour les salariés permanents.

## 2 Toujours plus de gains

Depuis l'arrivée du Président Roumilhac, Manpower France a touché :

- Sur nos impôts de 2013 à 2018 : **786 millions d'euros** de Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) dont seulement 70 millions ont été justifiés comme investissement.
- Sur notre Sécurité sociale, de 2019 à 2021 : **647 millions d'euros** d'exonérations de cotisations sociales.

**Ces gains ne seront pas partagés avec vous,** la direction préférant les reverser à ses actionnaires.

## 3 Un objectif déguisé

La direction Manpower a également **refusé d'inscrire à l'accord l'absence d'objectifs indirects sur le CET** donnés aux salariés permanents demandée par les représentants CFTC-intérim Manpower.

**Vous subissez des pressions aux objectifs :** [contact@cftc-manpower.fr](mailto:contact@cftc-manpower.fr) !



*« Je confirme que nous ne sommes pas signataires d'un accord CET qui reste, là encore, très en deçà des attendus économiques mais en termes de partage de la valeur, dans le cas présent très en dessous des dispositifs existants dans la profession en termes d'avantage pour les salariés »*

**Etienne Jacquau**

**Délégué Syndical Central CFTC Manpower**



# La CFTC ne signe pas le PERCOL !



## Un PERCOL, OUI, mais pas celui-là

Bien que demandeurs depuis de nombreuses années de la mise en place d'un PERCOL, la **CFTC-interim Manpower a décidé de ne pas signer cet accord** à cause des termes de la mise en place qu'a décidé la direction, suivie par des signataires finalement très peu regardants.

## Un prestataire non négociable

La direction Manpower n'a pas fait le jeu de la concurrence, offrant ce contrat à Amundi et refusant de s'expliquer sur ce choix.

Doit-on, comme pour le changement de mutuelle, voir dans cette absence de concurrence et de transparence l'ombre du fond de pension BlackRock, propriétaire de Manpower et Amundi ?

## Un moyen de détourner la participation des intérimaires

La direction a fait le choix d'inclure dans le PERCOL la participation des SI qui ne répondent pas dans les délais. Du coup, celle-ci sera grignotée et perdue en quelques années par **les frais de gestion d'Amundi**.

## Grand gagnant : Manpower

Lorsque Manpower rachète vos JRTT dans le cadre d'un PERCOL, il gagne 10% du montant pour les cadres et 25% pour les non-cadres, **s'agissant d'heures supplémentaires** puisque non récupérées par le salarié.

La direction Manpower économise immédiatement en profits nets d'exonérations de cotisations, **entre 25%** (salariés cadres) **et 40%** (salariés non cadres), prélevés sur vos revenus différés Sécurité sociale !

## 25 % grâce à la CFTC !

Bien que non signataire, c'est **grâce à la CFTC-intérim**, rappelant que chez notre concurrent Adecco le taux est de 25%, que la direction a fini par l'accepter.

## Un accord non ficelé

Cet accord a été **mis à la signature sans avoir cadré juridiquement** les frais de gestion, ni adapté le dispositif à tous les cas concrets de SI et SP. C'est comme signer des dizaines de chèques en blanc à la direction Manpower, pour qu'elle en renseigne ensuite annuellement *a posteriori*, et jusqu'à votre retraite, le montant du coût des conditions. Mais à qui seront favorables ces conditions ? À Manpower ? Au géant de la finance Amundi ? **Ou à nous autres salariés ?**

**POUR LIRE EN LIGNE NOTRE  
ARTICLE D'ANALYSE COMPLET**

**RENDEZ-VOUS SUR**

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



**Vos représentants CFTC Manpower considèrent les signataires de l'accord, direction Manpower incluse, comme irresponsables devant les salariés Manpower.**