



Le +syndical
MANPOWER

Nous avons pris bonne note que la prime exceptionnelle ne viendra pas faire interférence avec la Négociation Annuelle Obligatoire (sur les Salaires, le Temps de Travail et le Partage de la Valeur Ajoutée).

Les 1ères demandes de la CFE-CGC pour la NAO 2019 sont les suivantes :

SALAIRES FIXES :

- **Garantie de rémunération minimale annuelle**, pour tous les cadres, équivalente au plafond de la sécurité sociale, soit 40524 euros brut (salaire + 13^{ème} mois + rémunération variable).
- **Augmentation Générale** de 2,5% au 1^{er} avril 2019.
- Pour les **Augmentations Individuelles et les promotions**, comme chaque année, nous considérons que cela est du ressort de l'employeur mais, qu'il n'hésite pas à être très généreux.

RÉMUNÉRATION VARIABLE :

- Nous demandons, comme l'année dernière et celle d'avant..., **que les salariés des fonctions ressources en agence aient le même potentiel de variables que les fonctions commerciales**. Cette demande restant un incontournable pour favoriser le travail en équipe.
- Nous demandons que les frais financiers sur les engagements agence soient abaissés à 0,1% au lieu des 0,4% prévus.

INDEMNITÉS :

- Augmentation de la part patronale du **Ticket Restaurant à 5,52 euros** (limite d'exonération légale 2019).
- **Nous repropoisons** que les salariés qui s'engagent à venir à leur **travail en vélo** soient indemnisés à hauteur de 25 centimes du kilomètre, ce dans le cadre de la RSE de l'entreprise qui pourra par la suite communiquer sur cet avantage citoyen et responsable.

LES AUTRES DEMANDES :

- **Gratifications anniversaires tous les 5 ans** (Égalité de traitement avec les salariés intérimaires)
- Que les salariés aidants familiaux puissent **bénéficier des CESU comme les salariés reconnus TH**.
- Proposition de **véhicule de fonction** pour tous les salariés ayant une fonction commerciale et pour tous ceux parcourant plus de 10000 km par an (Ceci afin de nous approcher des standards de rémunération globale de la profession).
- **Fournitures de smartphones** pour toutes les fonctions commerciales et tous les salariés ayant des relations directes avec nos clients.
- Ouverture d'une **négociation sur l'intéressement**.
- Reprise de la **négociation sur le PERCO**
- **Abondement de 8% du CET permanents** (Égalité de traitement avec les salariés intérimaires)
- Mise en place d'une **Commission (par DR) « Comptes Stratégiques »** dont la MB est inférieure à 7%.

Manpower France
Mrs Roumilhac, Denoy et Bodikian
Rue Ernest Renan
92 723 NANTERRE Cedex

Le 01 février 2019

Messieurs,

Je me permets de revenir sur une occasion ratée de récompenser vos salariés permanents et de rétablir une certaine volonté de reconnaître le Talent de ceux-ci.

En effet depuis quelques mois, vous semblez oublier que la force de notre entreprise c'est aussi les salariés permanents.

Vous octroyez une prime anniversaire tous les 5 ans aux salariés intérimaires alors que pour les permanents c'est tous les 10 ans.

Vous octroyez un abondement de 8% dès le 1^{er} euro au CET intérimaire alors que pour les permanents c'est 0, et vous refusez la création d'un PERCO avec abondement.

Vous nous avez annoncé une prime de 400€ BRUT pour les permanents alors que la prime pour les intérimaires peut monter à 500€ BRUT.

Vous annoncez que cette prime sera chargée et qu'elle sera impactée sur les comptes d'exploitation. Je vous ai indiqué lors de la réunion d'information du 30 janvier les différents impacts négatifs de votre choix :

- Perte de la prime d'activité totale ou partielle pour les permanents ayant les plus bas salaires.
- Perte de marge puisque dans le meilleur des cas l'agence refacture au coef 1... sans parler des agences ayant « joué » le jeu des CDI si cette prime est imputée sur leur compte d'exploitation !
- Possibilité de frictions en agence sur la distribution de cette prime qu'à une partie des salariés permanents.
- Possibles incivilités d'intérimaires qui par malheur n'auront, soit pas travaillé durant 15 jours en 2018, soit, pire encore, pas travaillé en février 2019.

Je veux vous parler de l'incompréhension des salariés permanents de ne pas avoir choisi de verser une prime défiscalisée sous prétexte de risque URSSAF.

Je vous fais grâce des propos injurieux envers notre direction, notre marque !

Je vous mets, ci-dessous, quelques extraits « réels », « de la vraie vie ! » de salariés m'ayant déjà écrit sur le sujet.

Extraits :

... (Nous vous invitons à vous rendre sur notre site pour lire les extraits envoyés dans ce courrier)

Afin de donner un signe de reconnaissance à VOS TALENTS permanents, la CFE-CGC vous demande d'ores et déjà, d'octroyer lors de la NAO une augmentation générale significative pour l'ensemble des salariés permanents.

Nous vous demandons de ne pas impacter l'ensemble de ces primes sur les CXP des agences.

Dans l'attente de vos réponses, je vous prie d'agréer Messieurs mes salutations distinguées.

Pierre Personne
DSC CFE CGC Manpower



Nanterre, le 7 février 2019

A L'attention des délégués syndicaux centraux des organisations syndicales CFDT -CFTC CFE-CCG - CGT - CGT-FO - UNSA

Objet: primes exceptionnelles 2018

Madame, Messieurs,

A l'issue de notre réunion du 30 janvier 2019 qui portait sur l'annonce des décisions unilatérales prises par la Direction de Manpower France, certains d'entre vous nous ont écrit pour nous faire part de leurs observations et interrogations.

Par cette correspondance, je souhaite reprendre une pédagogie plus complète sur le dispositif inédit de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA) afin de partager une meilleure compréhension du contexte de nos décisions.

Le dispositif PEPA en général:

A l'origine, cette mesure qui se voulait simple, rapide et efficace, donnait aux entreprises la capacité de distribuer à leur personnel une somme d'argent, dans la limite de 1000 €, sans charge et contribution sociales, ni impôt pour renforcer immédiatement le pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les moins élevées. La loi du 24 décembre 2018 est donc une loi de sécurité sociale pour créer le mécanisme d'exonération.

Le dispositif PEPA au cas particulier des entreprises de travail temporaire:

Le sujet se complique et prend différentes résonances du fait de la notion d'employeur et d'entreprises utilisatrices, chacune ayant des zones de responsabilités distinctes et définies par les articles L. 1251 -18 et L. 3221 -3 du code du travail, en ce qui concerne la rémunération du salarié temporaire.

La portée de ce principe fondateur du travail temporaire devient complexe au regard de la rédaction de la loi en son article 1 : « cette prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond . ».

Différentes interprétations sont formulées, et à l'heure actuelle la circulaire interministérielle du 4 janvier 2019 ne donne pas d'indication suffisante pour dégager une réponse claire et précise. Enfin, le dispositif devient inadapté avec la condition posée au 1 ° du titre II de la loi qui ajoute : « elle bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. »

Notre compréhension

Il y a deux critères exclusifs de versement pour bénéficier de l'exonération

- La date du 31.12.18;
- Le salaire inférieur au plafond de rémunération annuelle « proportionnée à la durée de présence de l'entreprise pour chaque salarié» (circulaire du 4.01 .19 -question V.2).

Comme nous vous l'avions déclaré dès le 19 janvier 2019, cette date du 31 décembre 2018, veille d'un jour férié et lendemain d'un dimanche non travaillé, exclut de fait pour le travail temporaire, de nombreux salariés qui ne sont pas en mission sur cette fin d'année.

Au regard des pratiques adoptées par certaines entreprises, la généralisation du paiement à tous les

salariés en lien contractuel le 31. 12.18 est exclue. Dès lors qu'une autre date est considérée en plus ou que des conditions de durée minimale de temps de travail sont posées, des conditions sont ajoutées à celles de la loi avec pour effet d'en exclure le bénéficiaire à certains. Un risque de contentieux existe donc, soit avec les bénéficiaires exclus, soit avec l'URSSAF (rappels de cotisations pour non - respect de la loi), soit avec le fisc (pour le salarié Intérimaire qui percevrait une somme supérieure à 1000€).

La confusion est entretenue par le critère d'un calcul au prorata du temps de présence ou de travail : or ce critère s'applique exclusivement au montant de la prime (circulaire du 4.01 .19 - questions 11.2 ou 11.3). Ce critère permet en fait de réduire le montant de la prime aux salariés employés à temps partiel ou embauchés en cours d'année. Les salariés Intérimaires sont donc les premiers concernés par ce critère et deviennent de fait éligibles à un montant de prime PEPA réduit. En aucun cas, ce critère vise à limiter le nombre de bénéficiaires.

Au sein de Manpower, se posait donc la question du sens de ce versement PEPA, cumulatif pour les salariés Intérimaires et non cumulatif pour les salariés Permanents et du traitement différencié de par les statuts applicables aux uns et aux autres.

Si notre volonté a été de prendre une décision visant à donner du pouvoir d'achat aux salariés les moins rémunérés, notre réflexion a porté sur quelle somme verser individuellement et selon quels critères d'éligibilité dans un contexte juridique sécurisé ?

Notre décision:

Notre responsabilité est double

- Pour les salariés Intérimaires : Il s'agit d'obtenir l'information de l'entreprise utilisatrice pour appliquer le principe d'égalité de rémunération à laquelle nous sommes tenus. Notre obligation est de tracer cette information en vue d'un éventuel paiement.
- Mais face au caractère facultatif de l'octroi de cette prime, nous avons décidé de mettre en place une prime exceptionnelle Manpower France, applicable aux salariés Intérimaires et aux salariés Permanents.

Les ayants - droit au sens de Manpower France

L'application des critères de la loi du 24.12.18 étant inadaptés à notre politique sociale et risqués d'un point de vue juridique, nous avons décidé de s'en détacher.

Pour nous, il s'agit de s'adresser aux salariés présents tout au long de l'année 2018 et toujours en activité en février 2019, à la date de paiement. C'est donc le critère de la durée de présence qui nous paraît déterminant pour Tous.

Cette décision est une libéralité. Elle intervient maintenant pour être versée le plus rapidement possible et aboutir à l'objectif national d'amélioration du pouvoir d'achat. Elle génère les droits sociaux attachés aux salaires et à ce titre, ne peut être considérée comme une façon de léser le salarié.

Pour les salariés Permanents, cette prime a un caractère exceptionnel et ne se substituera pas à d'autres éléments de rémunération. C'est donc pourquoi il n'y a pas lieu d'y voir d'interférence avec la NAO des salaires et inscrire cette décision dans un contexte de négociation.

Pour les salariés Intérimaires, elle s'inscrit dans notre politique de fidélisation des Talents et donne un avantage social supplémentaire pour l'année 2018.

Dans la comptabilité, ces primes exceptionnelles seront imputées sur les CPX Agences pour les salariés Permanents (comme tous les autres éléments de rémunération variable) et non imputées localement pour les salariés Intérimaires.

Ultérieurement aux paiements, nous établirons un bilan de ces mesures auprès des membres du Comité Central d'Entreprise.

Franck Bodikian
Directeur des Ressources Humaines