



## **FO EN COLÈRE CONTRE LA DIRECTION MANPOWER !!!!**

MANPOWER



***ALERTE...ALERTE...ALERTE...ALERTE...***

**LA DIRECTION SE FICHE DE LA LOI ET DE SES SALARIÉS C'EST POURQUOI LA  
CGT-FO N'EST PAS SIGNATAIRE DES ACCORDS HANDICAPÉS & SENIORS**

### **ACCORDS HANDICAPÉS SALARIÉS PERMANENTS/INTÉRIMAIRES**

En effet, la loi du 11/02/2005 impose aux entreprises de 20 salariés et plus d'employer minimum 6 % de Travailleurs Handicapés (TH) dans leurs effectifs, mais Manpower ne remplit pas son obligation préférant ainsi payer des pénalités !!

- Nous avons demandé à la Direction de nous transmettre les conventions avec l'Agefiph signées ces dernières années afin de mieux comprendre son intérêt (financier)  
=> impossible de les avoir (point sensible ndlr),

Comme le stipule la loi, ces accords devraient contenir des indicateurs de mesure (état des lieux) ainsi que des indicateurs évolutifs sur les 3 ans à venir => ce qui n'est pas le cas dans les accords Manpower (notamment sur l'insertion des TH et leurs formations, l'accès à leur site de travail, leurs conditions de travail, combien d'agences accessibles, ...)

Par ce biais, Manpower envisage de proposer une convention aux entreprises clientes afin qu'elles atteignent ainsi le seuil légal des 6 % puisque ces dernières entreront dans le calcul de l'assujettissement des entreprises clientes et partenaires de Manpower.

**NOUS EXIGEONS UNE RÉELLE RECONNAISSANCE  
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

## ACCORDS SENIORS SALARIÉS PERMANENTS/INTÉRIMAIRES

- Nous relevons tout de même, que sur le projet d'accord permanents, la Direction ne s'engage même pas à minima au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ni à une progression de leur présence dans les effectifs puisque nous étions à 128 permanents au 31/12/2008 et se fixe pour objectif 112 au 31/12/2010.

Comment parler d'une progression quand on fait de tels constats ??

- Nous constatons qu'encore une fois la Direction ne met à disposition des salariés aucun moyen particulier permettant l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles pris sur le plan de formation de l'entreprise mais ne fait que se reposer sur les différents dispositifs proposés par le FAF-TT (CIF, VAE, CBC, etc...).
- Sur ce point encore, Manpower ne prend aucune disposition et aucun engagement permettant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.
- Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

Encore une fois, la cgt-FO demande à la Direction de mettre des indicateurs de mesure dignes de ce nom sur 3 ans sur lesquels l'entreprise s'engage et de préciser les motifs de refus.

- En outre, la cgt-FO ne peut accepter que les salariés seniors doivent prolonger leur activité ou cumuler emploi/retraite afin de subvenir à leurs besoins. Nous estimons que l'entreprise ne doit pas se substituer à l'État.
- Le mécénat de compétences : comment se prononcer sur un projet d'accord où il est fait état de la fondation Manpower alors que nous ne savons aucunement de quoi il s'agit (Statuts, Moyens, budget, effectifs, etc...)

**FO, constate que, bien que Manpower prétende vouloir être un acteur socio-économique de premier plan sur ce thème sociétal, nous regrettons de relever à la lecture de ce projet d'accord qu'en fait elle ne souhaite s'en servir qu'à des fins de communication et de marketing mais aussi économiques et financières.**

**En conclusion, la cgt-FO ne peut que regretter que Manpower, parmi les plus grandes entreprises Françaises et présente dans de nombreux pays européens n'aie pas été leader du travail temporaire sur un sujet sociétal aussi important que celui-ci.**

**Dernière minute : La Direction ne déposera pas les accords seniors aux autorités compétentes, elle déposera un plan d'action auprès du préfet de région qui a 3 mois pour répondre.**

**LA DIRECTION RESTANT SOURDE A NOS REVENDICATIONS LE BRAS DE FER BAT SON PLEIN !**