

Pour un monde plus juste et plus humain

Octobre 2005
numéro 27

*Il dépend de nous que
l'espérance ne mente
pas.*

Charles Péguy

Page 1

Plan social

Pages 2 et 3

**Analyse de l'impact de la holding
sur les comptes de Manpower
France.**

Page 4

**Résultat du sondage
« rémunération variable : qu'en
est-il un an après ? »**

Page 8

**Mutuelle : augmentation des
tarifs prévue en 2006.**

Bulletin d'adhésion

Section Syndicale CFTC-MANPOWER

13, rue Dautancourt
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93

fax : 01.42.29.14.97

e-mail : cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites Internet :

<http://cftc.manpower.free.fr>

<http://www.syndicat-interim.com>

Plan social

Pour la première fois depuis sa création, il y a presque 50 ans, la direction actuelle de Manpower met en place un plan social qu'elle nomme « plan de restructuration ».

Rien ne laissait supposer un plan social de cette envergure : 161 postes supprimés.

Le choc passé, les syndicats ont décidé de se constituer en intersyndicale afin de mieux lutter contre cette mesure ; **mais la solidarité de tous les salariés de l'entreprise sera certainement l'élément le plus déterminant pour faire échouer ce projet.**

Que personne ne soit dupe : ce plan qui nous est annoncé n'est qu'une étape, bientôt d'autres mesures suivront concernant d'autres services du siège mais aussi les agences, les CTA...

Lors de la réunion du CCE extraordinaire du 12 octobre 2005, à l'unanimité, les élus du CCE ont rejeté le projet de restructuration de Manpower France.

Au cours de cette réunion, les élus ont décidé la nomination d'un expert pour examiner les comptes de l'entreprise.

Suite aux réponses insatisfaisantes de la direction apportées aux questions soulevées par vos représentants, ils ont également voté la poursuite de la procédure d'alerte.

L'expert comptable a 21 jours pour examiner les comptes de la Société et donner son avis.

La prochaine réunion du CCE est prévue le 3 novembre 2005.



Deux réunions d'informations, organisées par l'Intersyndicale au Siège à Bingen et au Touzet, ont permis d'informer les salariés, présents en nombre, exprimant ainsi à la Direction leurs inquiétudes sur leur avenir

L'analyse présentée en pages 2 et 3 prouve que la dégradation des résultats de notre entreprise a été sciemment organisée.

Manpower France a littéralement été mise à sac par sa holding et par Manpower Inc et les salaires de ses collaborateurs ne sont pour rien dans les supposées difficultés (marge, frais généraux...) contrairement à ce que la Direction tente de nous faire croire.

Bien au contraire, l'expérience, la compétence et l'expertise des collaborateurs dont les postes vont être supprimés constituent la première richesse de Manpower.

Vouloir s'en priver, c'est mettre en péril le futur de notre entreprise.

Vos représentants CFTC

Analyse et interprétation de l'impact de la création de la holding sur les comptes de Manpower France.

Par cette analyse, vos représentants CFTC souhaitent vous éclairer sur le contexte économique de notre entreprise, et expliquer la démarche de droit d'alerte menée par l'intersyndicale.

Toutes les informations citées sont du domaine public et accessibles au Tribunal de commerce dont dépend Manpower.

Comment la modification de la structure juridique organise la pénurie autour de l'activité de travail temporaire.

Voici les grands principes que semblent avoir appliqués nos dirigeants, à l'occasion de la modification de notre structure juridique :

1. **Confisquer les actifs rentables et les capitaux propres** pour les isoler de l'activité de travail temporaire, et remonter ainsi la richesse pour l'actionnaire et les dirigeants dans la holding, hors d'atteinte des salariés que nous sommes.
2. **Transférer avec les salariés du travail temporaire les actifs peu rentables et/ou déficitaires, ainsi que les dettes**, afin de faire supporter un maximum de charges aux salariés.
3. **Surévaluer les actifs transférés avec l'activité de travail temporaire**, afin d'augmenter artificiellement la dette capitalistique de notre activité vis à vis de la holding.

En bref, la réorganisation juridique a semblé-t-il maximisé artificiellement la richesse pour l'actionnaire et les dirigeants au niveau de la holding, et organisé la pénurie pour Manpower France. Plus grave, l'organisation mise en place semble viser à verrouiller et à prolonger cette inégalité de partage dans la durée.

Au final, cette dégradation économique profonde de notre société s'illustre à l'aide de quelques ratios comptables.

Notre autonomie financière et notre solvabilité ont été très fortement diminuées

§ L'autonomie financière reflète la solidité de notre entreprise (capitaux propres / passif). La modification de la structure juridique l'a quasi diminuée de moitié, la passant de 45% à 25%. Dans le même temps, celle de la holding explosait à 100%. De plus, étant donné la qualité des actifs transférés (voir ci-après), on peut même considérer que notre autonomie financière est surévaluée.

§ La solvabilité reflète la capacité de notre entreprise à assumer ses dettes (actifs / dettes). La modification de la structure juridique l'a fortement diminuée, de l'ordre de 20%, la passant d'un rapport de 2 à 1,6.

Dans le même temps, celle de la holding explosait à 327,5. Là encore et pour les mêmes raisons, on peut aussi considérer que notre solvabilité est surévaluée.

Quelques explications :

L'activité travail temporaire privée des actifs qu'elle avait produits, c'est à dire de sa richesse.

Alors que l'exercice de règles économiques équilibrées implique un partage des richesses produites entre : l'actionnaire, l'entreprise et les salariés, l'activité de travail temporaire a été coupée des richesses qu'elle avait produites. En créant une filiale rassemblant l'activité de travail temporaire, il eut été logique que les éléments de l'entreprise se rapportant à cette activité l'accompagnent.

Or, l'actionnaire a "oublié" lors de notre transfert, de nous accompagner avec la quote-part des actifs que notre activité avait produite : plus de 300 millions d'euros d'actifs nets ont été conservés au niveau de la holding, alors que la part de ces actifs résultant des autres activités que celle de travail temporaire est très réduite (cette part marginale résulte essentiellement des anciennes filiales étrangères).

On peut donc en déduire que trop peu d'actifs ont été basculés avec les personnels de travail temporaire lors du changement de structure juridique.

- **Faire payer des charges par l'activité de travail temporaire, sur les richesses mêmes qu'elle avait produites.**
- Les immeubles et crédits-baux, de 12 millions d'euros, ont été conservés par la holding : Alors que l'entreprise et un certain nombre d'agences avaient déjà acheté leur locaux avec le fruit de leur travail, la nouvelle structure juridique les contraint à repayer une seconde fois leur immobilier à travers les loyers qu'elles doivent désormais payer à la holding.

Cela s'appelle « avoir le beurre et l'argent du beurre ».

En ce domaine, nous pouvons faire confiance à la holding pour asséner des loyers conséquents sur nos agences, puisque rappelez-vous que les frais d'enseigne ont été décuplés (x 10).

- **Conserver les actifs productifs au niveau de l'actionnaire**

Ont aussi été conservés par la holding :

- Les titres de participation dans les filiales et les prêts et comptes courants entre Manpower France et ses filiales : Dans la mesure où les investissements dans les filiales se sont développés hors du champ de l'activité de travail temporaire, il peut apparaître légitime que ces éléments d'actifs ne nous aient

pas accompagnés lors du changement de structure juridique. Inversement, les prêts dans ces filiales étrangères étant en provenance de notre activité, ils auraient légitimement dû nous accompagner.

- La créance sur la société Manpower Inc de 275 millions d'euros : Selon le même principe, ce prêt étant en provenance de notre activité, il aurait dû nous accompagner. Au delà de cette question, il est aussi légitime de s'interroger sur les conditions financières dans lesquelles ce prêt avait été accordé par notre société : garantissaient-elles son intérêt propre ?
- Les obligations remboursables en actions émises en 2003, de 316 millions d'euros : Idem, ces obligations s'apparentant à un prêt, elles auraient légitimement dû nous accompagner.

Au total, il semble que le déficit d'actif s'élève à près de 600 millions d'euros.

De plus, il se pose aussi un problème de qualité des actifs néanmoins transférés, c'est l'objet des deux points suivants. Ce problème de qualité permet à la holding de nous faire porter le poids des actifs peu rentables, et de surévaluer notre dette vis à vis d'elle. Au final, cela lui permet d'augmenter artificiellement le flux financier qu'elle nous prélève. En clair, de **faire de nous une « vache à lait »**.

Transfert de provisions sous-estimées, afin de surévaluer la valeur nette de l'entreprise et d'augmenter artificiellement la dette vis à vis de la holding

- Par exemple, plus de 3 millions d'euros de créances clients douteuses n'ont pas été provisionnées lors du transfert. Elles sont donc comptabilisées comme un apport de la holding, alors qu'il n'existe pas !

- Autre exemple, le plan social qui nous est annoncé ne se prépare pas en quelques mois, il fait forcément partie d'une stratégie de groupe à plus long terme. Or, ce type de plan est coûteux, il aurait donc dû venir en déduction de la valeur nette des actifs transférés.

Transfert du passif en dettes, tous les capitaux propres étant conservés dans la holding

La constitution d'un passif en dettes est évidemment beaucoup plus lourde à porter que s'il s'agit de capitaux propres.

Les dettes sont en effet destinées à être payées, a contrario des capitaux propres qui eux, appartiennent à l'entreprise ou aux actionnaires.

Or, sur les plus de 650 millions d'euros de capitaux et de fonds propres attribués à la holding à l'occasion de la modification de structure juridique, seuls 50 avaient été apportés par l'actionnaire.

En particulier, l'intégralité des 80 millions d'euros du résultat de l'année 2003 ont été conservés par holding, alors que les salariés aussi avaient contribué à ce résultat.

Et ensuite ?

Notre démarche, à travers cette analyse économique sur laquelle nous travaillons encore, vise à deux objectifs :

1. Nous **apporter à nous, salariés, un minimum de connaissance sur le contexte économique** de notre entreprise, et mettre nos dirigeants en position de **devoir assumer leurs actes face aux réalités sociales** de l'entreprise.
2. Plus prosaïquement, à communiquer un minimum d'éléments économiques à l'ensemble des partenaires représentant du personnel, en particulier dans le cadre de l'action intersyndicale du CCE. Ce travail en amont permettra en effet de **favoriser la définition du périmètre des expertises attendues dans le cadre de la procédure de droit d'alerte** en cours de lancement. Il appartiendra alors de vérifier et de préciser ces analyses dans le cadre de cette procédure, puis d'en **re-qualifier juridiquement** les conclusions.

Nous remercions pour leur collaboration à ce dossier, les deux inspecteurs des finances, syndicalistes comme nous, spécialisés dans l'analyse des comptes des entreprises qui nous ont aidés à mieux appréhender ces informations comptables.

Nous vous rappelons un avis favorable de l'ancien Comité Central d'Entreprise que la CFTC avait contesté et dont les auteurs ne doivent pas être très fiers aujourd'hui :

Le CCE émet un avis favorable sur le projet de modification des statuts. Cependant le manque de recul face aux éléments connus et analysés sur la mise en place de ce projet ne permet pas de savoir si cela répond aux intérêts de l'Entreprise Manpower France, ainsi qu'aux salariés, notamment sur les incertitudes liées aux conséquences sociales.

Résultat du sondage « Rémunération variable Qu'en est-il un an après ? »

Un bilan : Un an après, la nouvelle rémunération variable ne satisfait personne.

De ce sondage, nous pouvons tirer et formuler 3 propositions à la direction :

1° une partie de la rémunération pourrait être calculée sur le RN du secteur voir de la DO, ceci pour compenser les collaborateurs travaillant dans une agence pas ou peu rentable (contrats nationaux, secteur sinistré, zone à faible potentiel, absence pendant plusieurs mois d'un RA ou d'un commercial...).

2° Instaurer une **égalité** des pourcentages de calcul de la rémunération variable (demande formulée surtout chez les CA et AA) à l'intérieur d'une même agence.

Vous soulignez l'importance du travail en équipe au sein d'une même entité. Il vous paraît donc normal de demander une plus grande équité sur la rémunération variable. La différence liée aux responsabilités est déjà incluse dans le salaire.

3° Ne pas intégrer dans le calcul RN et TRN de l'agence les accords nationaux car ils ne sont pas négociés par celle-ci et sont souvent très bas.

Le nouveau système de rémunération des primes variables est d'après vous :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
+ équitable que l'ancien :	Oui : 30 % Non : 70 %	Oui : 16 % Non : 84 %	Oui : 25 % Non : 75 %	Oui : 18 % Non : 82 %
+ profitable que l'ancien :	Oui : 25 % Non : 75 %	Oui : 4 % Non : 96 %	Oui : 11 % Non : 89 %	Oui : 18 % Non : 82 %

Nos commentaires : Vous êtes très majoritairement contre le nouveau système de prime variable, vous le trouvez moins équitable et moins profitable que l'ancien. Les commerciaux représentent la catégorie qui a la plus perdue.

Comment la direction compte-t-elle motiver ses salariés avec un système aussi peu apprécié ?

En 2005, à C.A/Marge et R.N. comparables à 2004, avez-vous touché :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
+ en primes RN et TRN :	7,5%	4%	3,6 %	9%
Pareil	7,5 %	0%	14,3 %	0 %
- en primes RN et TRN :	75%	96%	78,5 %	73 %
Ne peuvent comparer :	10 %	0%	3,6 %	18 %

Nos commentaires : And the winner is..... The Holding !

Tout le monde a perdu du salaire sauf bien sûr nos actionnaires. Une collaboratrice affirmait avoir perdu 1.300 euros dans l'année, une chargée d'affaires 3.500 !

En 2005, avez-vous touché :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
La prime d'équipe	Oui :43 % Non : 57%	Oui : 50 % Non : 50 %	Oui : 30% Non : 70 %	Oui : 50 % Non : 50 %
La prime R.A.	-	-	Oui :36 % Non : 64 %	Oui :10 % Non : 90 %
Le maintien de vos primes	Oui :20 % Non : 80%	Oui :4 % Non : 96 %	Oui : 4 % Non : 96 %	Oui : 10 % Non : 90 %

Nos commentaires : La direction qui avait promis le maintien des primes devant compenser la première année le manque à gagner dû au changement de rémunération variable, n'a pas tenu ses promesses. Chez les commerciaux vous êtes 96% à n'avoir pas touché cette prime.

Cela confirme les appels téléphoniques que nous recevons : très peu de collaborateurs ont touché ce maintien.

Seriez-vous favorable à un système de primes tenant aussi compte :

	AA, ACA , ATA, CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
Du RN secteur	Oui : 65 % Non : 30 % Sans avis : 5 %	Oui : 56 % Non : 40 % Sans avis : 4 %	Oui : 61 % Non : 39 %	Oui : 70 % Non : 30 %
Du RN DO	- Oui : 60 % Non : 35 % Sans avis : 5 %	Oui : 56 % Non : 40 % Sans avis : 4 %	Oui : 29 % Non : 64 % Sans avis : 7 %	Oui : 70 % Non : 30 %
Du RN de Manpower	Oui : 70 % Non : 28 % Sans avis : 2 %	Oui : 60 % Non : 40 %	Oui : 46 % Non : 50 % Sans avis : 4 %	Oui : 60 % Non : 40 %

Nos commentaires : Une certitude : vous souhaitez qu'une partie de votre rémunération variable soit calculée sur le RN du secteur pour compenser les inégalités du portefeuille clients notamment. Beaucoup nous ont répondu n'avoir jamais touché du RN depuis leur arrivée chez MPW.

Les avis sont plus partagés pour une part calculée sur le RN DO et le RN société notamment chez les R.A.

**Si vous êtes RA avec antennes,
Etes-vous satisfait de votre système de primes :**

OUI	NON	Sans avis
8 %	46,5 %	45,5 %

**Diriez-vous qu'il est intéressant pour un RA de diriger plusieurs entités
professionnellement :**

OUI	NON	Sans avis
47 %	28 %	25 %

financièrement :

OUI	NON	Sans avis
3,5 %	61 %	35,5 %

Nos commentaires : Confirmation également de ce que vous nous rapportez souvent lors de nos entretiens téléphoniques : il est financièrement peu intéressant pour un RA d'avoir plusieurs entités.

Souvent seule une agence sur les deux ou trois dégage un RN, les deux autres «plombant » le résultat dégage par la première.

Quelques-unes de vos remarques :

« Chacun se bat pour son entité, le changement entamé depuis 2 ans n'a pas permis de progresser mais a fait régresser, également par la prime agence qui est parfois sur des objectifs incohérents et non réalistes ».

« Les nouveaux permanents devraient toucher plus rapidement les primes surtout s'ils ont été intérimaires MPW avant d'être permanent ».

« Ne pas plafonner les primes. Primes calculées sur les bénéficiaires du groupe. Pourquoi le groupe réalise des milliards de bénéfice et que les employés n'en reçoivent pas les fruits ? C'est nous qui faisons tourner la machine !!! ».

« Primes pouvant être basées sur une notion de progression, de volume RN ».

« Tous les mêmes primes sans distinguer de grade ». « Prendre en compte le potentiel agence !!! »

« Nous travaillons en équipe, on devrait avoir tous les mêmes primes ».

« Versement mensuel des primes. Egalité dans le coefficient pour les primes en fonction des postes ».

« que les primes soient équitables entre AA/AC/CA et RA. Les différences sont trop importantes. On travaille tous autant. Il y a déjà les salaires qui différencient les responsabilités ».

« Coef. unique sur toutes les qualifications en agence. Appréciation individuelle du montant des primes en fonction du travail fourni ainsi que des compétences ».

« Versement mensuel des primes. Faire un coefficient prime équipe plutôt que par poste ».

« La rémunération variable ne devrait pas être calculée sur le RN ou le TRN car la négociation des accords nationaux sont intégrés dedans alors que réellement, il s'agit d'une négociation hors agence et qui souvent est très basse. Pourquoi ne pas rémunérer sur le fruit réel du travail en agence, là où l'agence prend sa responsabilité en matière de marge ».

« On en reparlera le jour où je verrais la couleur d'une prime ».

« Etre cohérent avec la politique commerciale. On nous demande du volume, donc primer le volume et le résultat et non plus la rentabilité ⇒ supprimer le TRN ».

« 2006 sera une année de prise de marché à bas coeff. Donc, revenir sur une prime de volume de CA + de volume RN et supprimer la TRN ».

« Cela n'a strictement rien apporté aux agences «antennes » pour lesquelles le taux RN et le TRN n'atteignent jamais celui d'une grosse agence. Difficile en effet de faire le même chiffre d'affaires ».

« La rémunération variable doit récompenser la performance d'un collaborateur et être en adéquation avec la rentabilité dégagée par l'agence. Hors l'écart se creuse de jour en jour chez Manpower. Une société qui se prétend commerciale doit agir en conséquence et pour cela verser de vraies primes et non des primettes ».

« Attribution d'une prime calculée sur le RN secteur pour une meilleure répartition et gestion des collaborateurs intérimaires (évitera les guerres pour les C.I) ».

« Relever les plafonds des primes ».

« Système de primes différent pour les agences tertiaires ».

« Certaines agences, de plus en plus, voient leurs marges baissées et donc le RN soit devenir plus que bas, soit négatif. Donc beaucoup de travail pour rien. Et ça use beaucoup les énergies et le moral ».

« Aucune prime trimestrielle depuis 5 ans. Retirer les frais CTA ⇒ qu'ils n'impactent pas le RN

« L'ancien système était finalement plus intéressant ».

« Je travaille dans une agence où j'ai 80% de mes clients en accord national. Vous pouvez facilement imaginer le RN que nous dégageons (jamais de prime TRN).

Il est donc difficile d'accepter qu'une agence de 40 intérimaires au planning ait plus de primes qu'une agence qui a le triple d'effectif (tout simplement parce que le secteur est plus favorable).

« Le système est équitable mais nous n'avons pas d'influence sur les dépenses (toutes imputées en agence, VM, EPI, frais fixes) qui pèsent sur le RN donc sur le variable.

A trop mutualiser les variables, participations et autres, personne n'en profite ».

« Les primes RN et TRN ne sont pas équitables entre les RA et AA. Pourquoi existe-t-il une prime spéciale RA et pas AA ? Il serait bien que tout le monde ait les mêmes primes. La différence ne devrait se faire qu'au niveau du salaire ».

« Il est souhaitable que les collaborateurs des agences touchent non pas 50% mais 100% des primes lorsqu'ils sont répartis sur 2 agences, qu'ils soient en CDD comme en CDI ».

« Diminuer une part du variable TRN en rajoutant des objectifs agences calculés en fonction des problématiques locales ».

« Une compensation financière quand on vous enlève une partie de votre zone de chalandise (donc de votre potentiel) pour la donner (gratuitement) à une agence qui ouvre ».

« Ce système est vraiment insatisfaisant. Il y a trop d'inégalités. On travaille 2 fois plus pour gagner 2 fois moins ».

« Il faudrait déjà améliorer la rémunération fixe avant toute chose ».

« Mise en place d'une grille de rémunération variable différente pour les agences récentes (- 2 ans).

« Globaliser sur le secteur entier et re-dispatcher sur les différentes agences et collaborateurs ».

« Il faut arrêter de nous prendre pour des pigeons... On se fout de nous et de plus en plus (Quand Manpower s'intéresse vraiment à nous ?) ».

Mutuelle des permanents Hausse probable des cotisations en 2006 :

Un groupe de travail s'est réuni le 26 septembre avec Mme Monnet-Vernier, un représentant de la SIACI et les représentants du personnel.

Ce groupe a étudié les résultats et les tableaux fournis par la SIACI. Ceux-ci font ressortir que les cotisations encaissées sont inférieures aux prestations.

Devant ce déséquilibre, nos partenaires nous demandent de prendre des mesures afin de revenir à un équilibre sous peine de dénoncer l'accord.

Ratio prestations/recettes

Cotisations	Prime	3 303 205 euros
	Frais de gestion (9,40%)	310 501 euros
	Prime nette	2 992 704 euros
Prestations	Sinistres	3 580 350 euros
	CMU	57 806 euros
	Total des prestations	3 638 156 euros
	S/P Frais de santé	121,57 %

Structure de la consommation :

	Actifs	Conjoints	Enfants
2002	70,46 %	8,73 %	20,81 %
2003	73,32 %	8,81 %	17,87 %
2004	72,55 %	9,01 %	18,44 %

Devant le désengagement continu de la sécurité sociale, ce déficit va continuer à se creuser si nous souhaitons garder un bon niveau de remboursement de nos prestations.

Les pistes sur lesquelles travaille le groupe sont :

- Augmentation de 8 % de la cotisation prévoyance partagée à égalité entre l'entreprise et les salariés.
- Sur-cotisation pour les adhérents ayant un enfant ou plusieurs enfants à charge (forfait de 4 ou 5 euros).
- Augmentation de 50% de la mutuelle « conjoint ».
- Mise en place de l'option contrat 90 qui étèterait certains remboursements.
- Augmentation de la participation de l'entreprise.

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Les cotisations sont, pour une année, de 96 euros. Le paiement peut être réalisé : * en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros), b) * ou en 4 versements.

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à l'ordre de « CFTC ».

!

Rappel : 50 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.