

MANPOWER FRANCE
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023
Accord du 15 décembre 2023

PREAMBULE

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire, la société Manpower France et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise se sont rencontrées à 2 reprises les 25 novembre et 12 décembre 2022.

Compte tenu du contexte exceptionnel, l'Entreprise a décidé d'avancer le calendrier de la négociation annuelle obligatoire portant notamment sur les salaires pour l'année 2023.

TITRE 1 – DEROULE DES REUNIONS

Rappel du contenu de la réunion d'ouverture

La Direction a fait une présentation du contexte économique et des perspectives pour l'année 2023 ainsi que des orientations générales de la politique salariale envisagée compte tenu de cette conjoncture.

La Direction a ensuite présenté une partie des tableaux habituels de la NAO (effectifs, distribution des salaires, salariés à temps partiel, comparaison hommes/femmes, promotions, ...), dont les éléments ont été exceptionnellement arrêtés au 31 octobre 2022 compte tenu du calendrier, puis ces tableaux ont été envoyés aux Organisations Syndicales. La Direction a précisé que l'intégralité de ces tableaux mis à jour au 31 décembre 2022 seront communiqués aux Organisations Syndicales au 1^{er} semestre 2023.

Il a été répondu à l'ensemble des questions posées par les Organisations syndicales qui ont exprimé leur attachement, notamment, à une mesure d'augmentation générale.

La Direction a présenté ses propositions lors de la réunion suivante.

Rappel du contenu de la seconde réunion

La Direction a présenté sa proposition initiale de mesures salariales pour 2023 :

- une augmentation générale forfaitaire de 65 euros bruts, sous condition de disposer d'un an d'ancienneté (soit 845 euros bruts par an et par collaborateur) au 1^{er} janvier 2023 ;
- une enveloppe d'augmentation individuelle à l'issue du process de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2023 ;
- un dispositif Ticket CESU (montant de 400 euros et financement patronal à 75 %).

La Direction a expliqué l'impact de la mesure d'augmentation générale forfaitaire pour tous les niveaux de classification de l'entreprise.

A la suite d'un échange avec les Organisations Syndicales, la Direction a fait une deuxième proposition :

- une augmentation générale forfaitaire de 75 euros bruts, sous condition de disposer d'un an d'ancienneté (soit 975 euros bruts par an et par collaborateur) au 1^{er} janvier 2023 ;

- une enveloppe d'augmentation individuelle à l'issue du process de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2023 ;
- un dispositif Ticket CESU (montant de 400 euros et financement patronal à 75 %).

Un tour de table a été organisé avec les Organisations Syndicales à la suite duquel la Direction a présenté une troisième proposition :

- une augmentation générale forfaitaire de 90 euros bruts, sous condition de disposer de 18 mois d'ancienneté (soit 1 170 euros bruts par an et par collaborateur) au 1^{er} janvier 2023 ;
- une enveloppe d'augmentation individuelle à l'issue du process de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2023 ;
- un dispositif Ticket CESU (montant de 400 euros et financement patronal à 75 %).

Les Organisations Syndicales ont formulé une proposition collective en précisant que quatre Organisations Syndicales sur cinq seraient signataires d'un accord en cas d'acceptation de la mesure par la Direction ; cette dernière est :

- une augmentation générale forfaitaire de 100 euros bruts, sous condition de disposer d'un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2023.

En réponse aux Organisations Syndicales, la Direction a formulé une dernière proposition :

- une augmentation générale forfaitaire de 90 euros bruts, sous condition de disposer de 18 mois d'ancienneté (soit 1 170 euros bruts par an et par collaborateur) au 1^{er} janvier 2023 ;
- une enveloppe d'augmentation individuelle de 2 % de la masse salariale à l'issue du process de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2023 ;
- la révision à la hausse du salaire brut annuel minimum (aujourd'hui fixé à 23.725 euros) à hauteur de 24.000 euros afin de sécuriser les bas salaires ;
- un dispositif Ticket CESU (montant de 400 euros et financement patronal à 75 %).

TITRE 2 – DECISIONS

Aux termes de ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales se sont mis d'accord sur les mesures salariales pour 2023 :

- Une mesure d'augmentation générale forfaitaire de 90 euros bruts, sous condition de disposer de 18 mois d'ancienneté, pour un collaborateur à temps plein avec application au 1^{er} janvier 2023 ;
- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions représentant 2 % de la masse salariale avec application au 1^{er} juillet 2023 ;
- Une mesure dite « bas salaires » de 24.000 euros (salaire annuel brut minimum, toutes primes et 13^{ème} mois inclus, des salariés présents au 31 décembre 2023, hors alternants, à temps plein et sans absence sur l'année).

S'ajoute à ces mesures salariales :

- Les Tickets CESU : 400 euros dont 75 % pris en charge par l'Entreprise et 25 % par les salariés bénéficiaires.

A titre dérogatoire, la prise en charge par l'Entreprise est de 100 % pour :

- Les salariés en situation de handicap ;
- Les salariés en arrêt de travail de plus de 4 semaines consécutif à un accident de travail ;
- Les salariés « aidants familiaux ».

Handwritten signatures and initials:
 A large stylized signature on the left, and initials "AK" and "S" on the right.

Par ailleurs, la Direction s'est engagée à organiser des réunions avec les Organisations Syndicales traitant des thématiques suivantes :

- Plan d'Epargne Retraite Collectif ;
- Forfait Mobilité Durable.

La Direction demandera également à la Direction Achats de réaliser un benchmark sur les frais repas.

TITRE 3 – COMMUNICATION ET FORMALITES DE DEPOT

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique sur la plateforme de télé-procédure www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr) à la DREET des Hauts-de-Seine dont relève le siège Social de la Société :

- ❖ En un exemplaire au Secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- ❖ En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, les modalités de cette publication tiennent compte, le cas échéant, des formalités découlant des règles relatives à la publication partielle de l'accord collectif prévues par l'article R. 2231-1-1 du Code du Travail.

Enfin, le présent accord sera publié via l'intranet de l'Entreprise et dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) ainsi que communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Fait à Nanterre le 15 décembre 2022, en 10 exemplaires

Pour l'Organisation Syndicale CFTD

Amour Benfedde



Pour l'Organisation Syndicale CFE - CGC



Pour la société MANPOWER France
Frédéric SEGUY



Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Stienne Paqueau

Pour le Syndicat CGT Manpower

Pour l'Organisation Syndicale UNSA

Sandrine Verdier
Déléguée Syndicale Centrale
Verdier