

Négociation Annuelle Obligatoire 2025

Demandes initiales de la

CFE-CGC

Nous rappelons, comme chaque année, à la direction Manpower France qu'il n'est pas nécessaire de valoriser nos demandes car elles ne sont que des éléments de négociation sauf si vous les acceptiez toutes, bien évidemment.

Les 1ères demandes de la CFE-CGC pour la NAO 2025 sont les suivantes :

Salaires fixes :

- Garantie de rémunération minimale annuelle, pour tous les cadres, équivalente au plafond de la sécurité sociale, soit 47100€uros brut (salaire + 13^{ème} mois + rémunération variable).
- Augmentation Générale de **2,5%** au 1^{er} janvier 2025, pour tous les salariés de Manpower France des niveaux A à J.
- Augmentations Individuelles : nous demandons qu'une **enveloppe de 3%** de la masse salariale vienne compléter l'augmentation générale, avec distribution au 1^{er} mai.
- Promotions : nous demandons qu'une enveloppe spécifique soit proposée par l'entreprise en fonction de ses prévisions et qu'aucune promotion ne soit faite avec moins de 90 euros bruts d'augmentation du salaire mensuel fixe.
- Congés payés : nous demandons que la règle du 10^{ème} soit appliquée quand celle-ci est plus favorable que celle du maintien de la rémunération brute mensuelle qui est en vigueur à ce jour.
- Cotisations prévoyances : nous demandons que la cotisation Prévoyance Tranche A soit prise en charge à 100% par l'employeur pour les cadres et par souci d'équité pour les non-cadres également.

Avantages en nature :

- Proposition d'un véhicule de fonction pour tous les salariés occupant une fonction occasionnant des besoins de déplacements professionnels réguliers et significatifs et réalisant au moins 15000km par an.

- Prise en charge des pneus hiver dans les départements où cela est obligatoire.

Rémunération Variable :

- Garantir un minimum de variable sur la prime RN pour les fonctions supports en tenant compte du réalisé (sans le plancher du partiellement atteint).

Indemnités :

- Augmentation de la part patronale du Ticket Restaurant à 7,26€uros (limite d'exonération légale au 1^{er} janvier 2025) et passation du titre à 12,10€uros.
- Laisser le choix aux alternants entre le RIE ou les TR.
- Nous redemandons la mise en place du Forfait Mobilités Durables par le biais d'un accord d'entreprise, qui pourrait être un exemple pour toute la profession.
- Revoir les indemnités repas du déjeuner et du dîner à la hausse : 20 et 30 €uros.

Temps de travail :

- Nous demandons que le nombre de jours de télétravail soit revu à la hausse :
 - o 21 jours pour les agences pouvant aller jusqu'à 28 jours
 - o 3 jours de télétravail hebdomadaire pour les CS
 - o Fin du mélange CP-RTT et JTT sur les plannings
 - o Réévaluation de l'Indemnité de Télétravail Annuelle à 120 euros.
 - o Mise en place d'une certaine flexibilité sur les horaires d'ouverture, de fermeture et de la pause déjeuner des agences et des services. Entre 8h00 et 9h30 pour arriver, entre 16h30 et 18h00 pour partir et une pause déjeuner pouvant être limitée à 45 minutes.

Les Autres Demandes :

- Gratifications anniversaires tous les 5 ans (égalité de traitement avec les salariés intérimaires).
- La reconduction des CESU selon les règles appliquées depuis 2021.
- Mise en place d'une « Académie du Recrutement » afin de valoriser la filière Ressources au même titre que celle Commerciale ou Management.
- Mise en place d'un groupe de travail sur la cohérence des classifications dans l'entreprise.
- Allongement du congé exceptionnel pour décès du conjoint de 3 à 5 jours.



0,7% d'Augmentation Générale au 1^{er} juillet 2025, accordée **exclusivement** aux salariés permanents ayant un **salaires mensuel brut temps plein allant jusqu'à 2 500 € et justifiant d'une ancienneté de 12 mois**

Résultat : **plus de la moitié des salariés n'y ont pas droit** et l'impact sur la masse salariale est à peine de 0,2 % en 2025

À titre de comparaison, le RSA augmente de 1,7 % au 1er avril...

La CFE-CGC est la seule Organisation Syndicale à refuser de cautionner cette mascarade !

Faisons les comptes :

+14 € brut/mois pour un salaire de 2000 € brut/mois

mais comme cette augmentation ne prend effet qu'au 2^e semestre, **cela revient à 7 € brut/mois en moyenne sur 2025, soit à peine 5,25 € net/mois**

C'est ça, leur vision de la reconnaissance !

Dans un contexte où les résultats financiers de l'entreprise sont là ; la pression sur les équipes est permanente et les écarts de rémunérations se creusent : La CFE-CGC refuse de cautionner cette sournoiserie !

Nous savons que "pas grand-chose", c'est toujours mieux que rien, mais à ce point-là, nous considérons que ça devient indécent et ne comprenons pas que tous les autres syndicats de l'entreprise donnent « leurs bénédictions » à la Direction.

Manpower engrange les profits, mais refuse de partager équitablement plus 90 millions de bénéfices !

L'accord NAO représente une enveloppe d'augmentation générale de 360 000 € et une enveloppe totale d'un peu plus de 3 millions... **Un juste partage devrait être au moins 3 fois supérieur !**

Nous refusons de valider cette politique RH car l'année prochaine, les élections seront passées, mais la NAO reviendra...et la direction dira :

"L'an dernier, vous avez signé, non ? Alors pourquoi pas cette année ?"

Les élus CFE-CGC refusent une NAO qui méprise votre travail et considèrent qu'il faut plus que jamais être courageux et responsable dans les positions que les Organisations Syndicales prennent. Nous continuons de nous battre pour un juste partage de la valeur.

Cette année, la Direction ne veut pas d'une vraie AG ;
elle ne veut pas augmenter nos Tickets Restaurant ;
elle ne veut pas nous verser une prime ;
elle ne veut pas améliorer notre protection maladie ;
elle ne veut pas payer plus pour notre prévoyance ;
elle ne veut pas fournir de véhicules de fonction à ceux qui roulent le plus ;
elle ne veut pas partager NOS bénéfices... Alors nous ne signerons pas cet accord NAO !

Vos élus CFE-CGC ont demandé, demandent et demanderont encore demain un juste partage de la valeur, pour le mieux-être de tous chez Manpower.

