

MANPOWER FRANCE

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2025

Accord du 20 mars 2025

PREAMBULE

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire en entreprise, la Société MANPOWER France et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont rencontrées à trois reprises les 11 décembre 2024, 6 février et 20 mars 2025 afin de négocier sur les mesures salariales applicables en 2025.

TITRE 1 – DEROULE DES REUNIONS

Au cours de la réunion du 11 décembre 2024, la Direction a rappelé le contexte économique, géopolitique et la situation de l'emploi au titre de l'année 2024 ; puis elle a présenté les perspectives pour l'année 2025 ainsi que des orientations générales de la politique salariale envisagée.

La Direction a ensuite présenté une partie des tableaux qui sont habituellement produits lors de la NAO (effectifs, distribution des salaires, salariés à temps partiel, comparaison hommes/femmes, promotions, ...), dont les éléments ont été exceptionnellement arrêtés au 30 septembre 2024 compte tenu du calendrier de la négociation. Au cours du premier trimestre 2025, la Direction a communiqué aux organisations syndicales l'intégralité des tableaux mis à jour au 31 décembre 2024.

La Direction a partagé son souhait de proposer des mesures individuelles pour 2025 et un tour de table a été organisé pour recueillir les revendications des organisations syndicales.

Lors de la réunion du 6 février 2025, la Direction a présenté des éléments complémentaires demandés par les organisations syndicales ainsi que les données chiffrées actualisées en attente de consolidation lors de la première réunion de négociation.

Après avoir communiqué les résultats de l'OUP pour 2024, la Direction a annoncé avoir pris une mesure exceptionnelle afin de permettre aux salariés fonctionnels de pouvoir percevoir une prime OUP, bien que les conditions n'étaient pas réunies pour permettre son déclenchement.

Par ailleurs, la Direction a également annoncé que, pour les salariés des Centres de Services, l'entreprise a décidé de reconduire en 2025 la garantie de prime mise en place en 2024 dans le cadre du projet « Chaîne de Valeur – Gérer » puisque ce projet s'étend sur la majeure partie de l'année 2025.

Enfin, la Direction a annoncé reconduire à l'identique le dispositif de monétisation des RTT pour les salariés de Référence Intérim, Conseil Recrutement, Experts & Cadres et des Centres de Services, conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

4
✓
UPK
an

Dans ce cadre, la Direction a rappelé le dispositif mis en place en matière de monétisation des jours de RTT qui consiste en la possibilité, au choix du collaborateur, de :

- Conserver les 23 JRTT ;
- Opter pour un forfait de 15 JRTT, soit monétiser 8 jours de RTT ;
- Opter pour un forfait de 11 JRTT, soit monétiser 12 jours de RTT.

Enfin, la Direction a présenté une première proposition aux organisations syndicales :

- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,5% à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2025.

La Direction a proposé de travailler avec les organisations syndicales sur la répartition de ce budget.

Les organisations syndicales ont exprimé leur attachement au versement d'une mesure d'augmentation générale en 2025 ; pour certaines, elles ont aussi exprimé l'ensemble de leurs revendications.

Lors de la réunion du 20 mars 2025, la Direction a présenté des éléments complémentaires aux organisations syndicales et a rappelé sa volonté de renouer avec le versement d'augmentations individuelles en 2025.

Les organisations syndicales ont maintenu leur souhait du versement d'une mesure d'augmentation générale en 2025.

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

- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,6% à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2025 ;
- une enveloppe d'augmentation générale de 0,5% au 1^{er} juillet 2025 pour tous les salariés relevant des classifications B à D justifiant d'une ancienneté de 18 mois au 1^{er} juillet 2025.

Les organisations syndicales ont rappelé leur attachement pour le versement d'une mesure d'augmentation générale en 2025 ; elles ont ainsi formulé une proposition collective en précisant que l'ensemble des organisations syndicales seraient signataires d'un accord en cas d'acceptation de la mesure par la Direction ; cette proposition étant la suivante : une enveloppe d'augmentation générale de 1% et une enveloppe d'augmentation individuelle de 1% pour tous les salariés versées au 1^{er} juillet 2025.

La Direction a ensuite fait une troisième proposition :

- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,6% à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2025 ;
- une enveloppe d'augmentation générale de 0,6% au 1^{er} juillet 2025 pour tous les salariés relevant des classifications B à F justifiant d'une ancienneté de 18 mois au 1^{er} juillet 2025.

Les deux mesures pouvant être cumulatives.

Les organisations syndicales ont rappelé leur proposition commune et la Direction a répondu qu'elle n'était pas en mesure de répondre favorablement à la proposition des organisations syndicales ; elle a présenté une ultime proposition :

- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,7% à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2025 ;
- une enveloppe d'augmentation générale catégorielle de 0,7% au 1^{er} juillet 2025 pour tous les salariés ayant un salaire mensuel brut temps plein allant jusqu'à 2.500 euros et justifiant d'une ancienneté de 12 mois au 1^{er} juillet 2025.

Les deux mesures pouvant être cumulatives.

La Direction a précisé qu'en l'absence de signature des organisations syndicales, la mesure unilatérale appliquée par la Direction serait la suivante :

- Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,9% à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au 1^{er} juillet 2025.

TITRE 2 – DECISIONS

Aux termes de ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales se sont mises d'accord sur les mesures salariales pour 2025 :

- Une enveloppe dédiée au financement des **augmentations individuelles et des promotions de 1,7%** à l'issue du processus de management de la performance, soit à une date d'effet au **1^{er} juillet 2025** ;
- une enveloppe **d'augmentation générale catégorielle de 0,7%** au **1^{er} juillet 2025** pour tous les salariés ayant un **salaire mensuel brut temps plein allant jusqu'à 2.500 euros** et justifiant d'une **ancienneté de 12 mois au 1^{er} juillet 2025**.

S'ajoutent à ces mesures salariales :

- la révision à la hausse du **salaire brut annuel minimum** (aujourd'hui fixé à 24.475 euros) à hauteur de **25.000 euros** afin de sécuriser les bas salaires ;
- Les **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 ».

TITRE 3 – COMMUNICATION ET FORMALITES DE DEPOT

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 plate-

3/11 JPK
5/15 AK

forme de télé-procédure www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr) à la DRIEETS des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société.

Un exemplaire sera remis au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera publié via l'Intranet de l'entreprise et dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

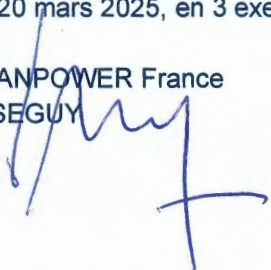
Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires.

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.

Fait à Puteaux le 20 mars 2025, en 3 exemplaires

Pour la société MANPOWER France
Frédéric SEGUY



Pour l'Organisation Syndicale CFDT

 Anouk Kenyeldine

Pour l'Organisation Syndicale CFE - CGC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

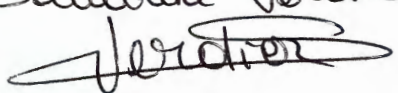
JAKOBEZAK
VIVIAN



Pour l'Organisation Syndicale CFTC

 Jean-Philippe Keli OSCA

Pour l'Organisation Syndicale UNSA

Sandraine Vercher


 Etienne Tiqueneau
OSC

