

# Accord collectif Contrat de génération Manpower France

## PREAMBULE

La société Manpower France a acquis une compétence reconnue en tant qu'intermédiaire de l'emploi et, en lien avec le déploiement d'une politique active de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), s'est attachée à promouvoir des actions visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, différentes mesures ont fait l'objet de plusieurs accords collectifs spécifiques portant notamment sur le handicap, les seniors, l'égalité hommes-femmes, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Il est rappelé que la société Manpower France a mis en œuvre, le 23 décembre 2013, un plan d'action relatif au contrat de génération dont les dispositions intergénérationnelles ont été reprises et complétées dans le cadre de l'accord collectif relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences conclu avec la majorité des partenaires sociaux le 30 juin 2015.

Ces accords ont permis aux partenaires signataires de prendre conscience de l'évolution des populations au sein de l'entreprise et de créer des dispositions visant à réduire les inégalités entre les générations.

Pour réaliser son ambition de rester un acteur majeur de l'emploi sous toutes les formes juridiques existantes, la société Manpower France s'appuie sur l'ensemble de ses salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires, en conciliant les enjeux économiques et humains de l'entreprise ; la coexistence harmonieuse de deux statuts juridiques différents - intérimaires et permanents - constitue le pilier de la cohésion sociale de l'entreprise.

Consciente de l'enjeu majeur de la gestion des âges, Manpower France entend poursuivre l'intégration de cette priorité à son projet d'entreprise et à y associer les partenaires sociaux dans la négociation d'un projet d'accord d'entreprise relatif au contrat de génération comportant deux volets distincts : un premier propre aux salariés permanents et un second propre aux salariés intérimaires.

S'agissant des salariés permanents :

La société Manpower France demeure une entreprise relativement jeune (âge moyen des salariés permanents en 2015 : 39 ans).

Cependant, en raison d'une conjoncture économique morose depuis 2008, la société Manpower France s'est vue contrainte de limiter ses embauches. L'une des conséquences de cette situation est notamment un vieillissement progressif de l'effectif permanent. Le maintien à l'emploi des salariés des tranches d'âge élevées est donc devenu un enjeu majeur pour la société Manpower France.

Le bilan triennal du plan d'action sur le contrat de génération couvrant la période 2013 à 2015 révèle l'engagement de l'entreprise quant aux actions menées et objectifs réalisés, voire dépassés notamment en matière d'embauche des jeunes de moins de 26 ans qui représente 22% du flux d'embauche en CDI en moyenne sur les 3 dernières années.

Mais, consciente des difficultés que peuvent rencontrer certains publics sur le marché du travail, en termes de maintien dans l'emploi ou d'opportunités de recrutement, la société Manpower France entend réaffirmer sa capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables à destination des jeunes et des salariés âgés.

RJS  
1  
H

A ce titre, les parties signataires tiennent à réaffirmer leur attachement à garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié permanent quel que soit son âge et son niveau de qualification.

Le présent accord répond à plusieurs objectifs : faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ; favoriser prioritairement le maintien dans l'emploi des salariés âgés et l'aménagement des fins de carrières, mais aussi s'engager sur des mesures en faveur de l'embauche de salariés âgés ; assurer la transmission des savoirs et des compétences, par le biais notamment du tutorat en la personne des seniors, eu égard à leur indéniable atout compétences résultant de leur expérience métier.

Il met en place plusieurs dispositions pour atteindre ces objectifs sur les domaines exposés ci-après, conformément aux articles L. 5121-7 et suivants du Code du travail issus de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et à ses textes d'application.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions des articles L.5121-10 et R.5121-27 du Code du travail, la Direction a présenté, préalablement à la négociation, un bilan sur les engagements pris par l'entreprise dans le cadre du plan d'action sur contrat de génération couvrant la période 2013 à 2015 ainsi qu'un diagnostic dont le détail est présenté dans l'article 2 ci-après.

S'agissant des salariés intérimaires :

Le bilan triennal du plan d'action sur le contrat de génération couvrant la période 2013 à 2015 confirme l'engagement de Manpower dans l'accompagnement des parcours des salariés intérimaires, notamment les jeunes dont la part sur la population des intérimaires baisse progressivement depuis 4 ans mais pour lesquels le volume d'actions de formation avec notamment l'alternance qui augmente régulièrement depuis 2012, même constat pour les salariés intérimaires seniors.

- La part des jeunes de moins de 25 ans mis à l'emploi reste majoritaire. Elle était de 36,3% en 2012, 35,4 en 2013, 34,9% en 2014 et 34,1% en 2015. La population intérimaire tend très légèrement à vieillir sur les 2 dernières années, bien que la moyenne d'âge reste relativement jeune (32,5 ans en 2015 contre 32,2 en 2014, 32 en 2013 et 31,7 en 2012).

- Le volume de jeunes ayant bénéficié d'une formation était de 5 856 en 2013 et de 7 032 en 2015, avec 607 en alternance en 2013, 639 alternants en 2014, 586 en 2015, auxquels il faut rajouter 178 contrats d'apprentissage intérimaires montés en 2014 et 2015. La part des jeunes sur les dispositifs des actions de professionnalisation reste supérieure à la moyenne des jeunes avec 38 % à 39 % sur les années 2013 à 2015.

- A l'inverse, la part des seniors (50 ans et plus) augmente progressivement avec 7,2% en 2011, 7,7% en 2012, 8,3% en 2013, 8,8% en 2014 et 9,3% en 2015.

Notre engagement visant à avoir à minima 5 % de seniors sur les effectifs intérimaires formés est dépassé chaque année avec 6,3% en 2012, 7,62% en 2013, 7,75% en 2014 et 8,16% en 2015.

Le volume d'alternants de plus de 50 ans a aussi progressé depuis 2 ans (+39% en 2014 et + 34% en 2015 tout comme leur part relative sur les alternants qui atteint 5,2% en 2015 contre 3,68% en 2014, 2,95% en 2013, 2,69% en 2012.

Dans le cadre de nos orientations générales et notre plan annuel formation, nous avons maintenu pour 2016 notamment notre engagement quant au développement des dispositifs de l'alternance pour les jeunes et du suivi sur la représentativité des intérimaires seniors sur l'ensemble des actions de formation.

Bien que les intérimaires ne relèvent pas des mêmes dispositions ni des mêmes dispositifs que les salariés permanents, le présent accord répond à l'objectif visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et à accompagner les parcours professionnels des plus âgés.

Nous nous inscrivons aussi dans l'application de l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires avec les éléments mis en œuvre par Manpower pour accompagner les publics à plus faible intensité d'emploi et les intérimaires en CDI

RV  
2  
★

intérimaire, et de l'accord de branche du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont réunis les 8 décembre 2015, 19 janvier 2016, 26 janvier 2016, 09 février 2016, 23 février 2016 et le 8 mars 2016 en vue de négocier un accord collectif sur ces thèmes.

À la suite des six réunions visées ci-dessus, un projet d'accord relatif au contrat de génération pour la partie personnel permanent et intérimaire a été proposé aux Organisations Syndicales Représentatives par courriel en date du 22 février et du 4 mars 2016.

24  
3  
S  
A

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>1</b>
<b>Projet d'Accord collectif</b> <i>Erreur ! Signet non défini.</i>	
<b>SOMMAIRE</b>	<b>4</b>
<b>PERSONNEL PERMANENT</b>	<b>6</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>6</b>
<b>1. Objet et champ d'application de l'accord collectif d'entreprise</b>	<b>7</b>
<b>2. Réalisation du diagnostic préalable</b>	<b>7</b>
<b>3. Détermination des domaines d'action</b>	<b>7</b>
<b>4. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi</b>	<b>8</b>
4.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de jeunes en CDI	8
4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : systématisation d'un parcours d'intégration	8
4.3. Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son parrain-tuteur	9
4.4. Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants et conditions de recours aux stages	9
4.4.1. Développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants	10
4.4.2. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires	11
<b>5. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés</b>	<b>12</b>
5.1. Objectif chiffré en matière d'embauche de salariés âgés	12
5.2. Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés	12
5.3. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	13
5.4. Mise en place d'actions pertinentes	13
5.4.1. Domaine d'action 1: Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.	13
5.4.2. Domaine d'action 2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	14
5.4.3. Domaine d'action 3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	15
<b>6. Transmission des savoirs et des compétences</b>	<b>20</b>
6.1. Attribution de mission complémentaire de tutorat confiée à un permanent.	20
6.1.1. Modalités détaillées du « crédit formation tuteur »	21
6.2. Transfert intergénérationnel des compétences	22
<b>7. L'égalité professionnelle entre les femmes les hommes et la mixité professionnelle</b>	<b>22</b>
<b>PERSONNEL INTERIMAIRE</b>	<b>23</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>23</b>
<b>8. Objet et champ d'application de l'accord collectif d'entreprise</b>	<b>24</b>
<b>9. Réalisation du diagnostic préalable</b>	<b>24</b>

RV  
4  
RV

<b>10.</b>	<b><i>Détermination des domaines d'action</i></b>	<b>24</b>
<b>11.</b>	<b><i>Engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes</i></b>	<b>24</b>
11.1.	Objectifs chiffrés concernant les jeunes	25
11.2.	Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes	26
<b>12.</b>	<b><i>Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés</i></b>	<b>28</b>
12.1.	Objectifs chiffrés concernant les salariés âgés	29
12.2.	Autres mesures destinées à favoriser le développement de l'emploi et l'accompagnement des salariés âgés	30
12.3.	Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail	33
<b>13.</b>	<b><i>Accompagnement et suivi des mesures pour les intérimaires sur le contrat de génération</i></b>	<b>33</b>
<b>14.</b>	<b><i>Sensibiliser et communiquer sur nos engagements</i></b>	<b>34</b>
<b>15.</b>	<b><i>Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements</i></b>	<b>34</b>
<b>16.</b>	<b><i>Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements</i></b>	<b>34</b>
<b>17.</b>	<b><i>Modalités de révision de l'accord</i></b>	<b>34</b>
<b>18.</b>	<b><i>Modalités de publicité de l'accord</i></b>	<b>34</b>
<b>19.</b>	<b><i>Durée de l'accord</i></b>	<b>34</b>
<b>20.</b>	<b><i>Formalités de dépôt</i></b>	<b>35</b>
<b>21.</b>	<b><i>Entrée en application</i></b>	<b>35</b>

## PERSONNEL PERMANENT

### GLOSSAIRE

La société Manpower France précise les notions suivantes s'agissant des salariés permanents :

**Le « jeune »** : tout salarié de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'il bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Le « senior »** :

- tout salarié âgé de 50 ans et plus s'agissant des engagements au titre de l'embauche
- tout salarié âgé de 55 ans et plus s'agissant des engagements au titre du maintien à l'emploi
- tout salarié âgé de 45 ans et plus s'agissant de la conduite de l'entretien professionnel – volet senior

**Le « parrain/tuteur »** : tout salarié permanent volontaire pour accompagner tout nouveau « jeune » permanent embauché dans le cadre de son intégration.

Le Parrain/tuteur pourra notamment être un salarié senior.

**Le « tuteur »** : tout salarié permanent volontaire, notamment senior, en charge de l'accompagnement d'un alternant permanent :

- Le maître d'apprentissage pour le contrat d'apprentissage : article L6223-5 du Code du travail.  
La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.
- Le tuteur pour le contrat de professionnalisation : article L6325-3-1 du Code du travail.  
L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

RU  
6  
W

## 1. Objet et champ d'application de l'accord collectif d'entreprise

Le présent accord collectif a pour objet de :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés permanents de la société Manpower France.

## 2. Réalisation du diagnostic préalable

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la société Manpower France a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi dans l'entreprise préalablement à la négociation et l'élaboration du présent accord collectif.

Pour réaliser ce diagnostic, la société Manpower France s'est appuyée sur :

- les bilans des plans d'action triennaux réalisés en faveur de l'emploi des salariés seniors permanents 2010 et reconduits en 2012 pour 2013, et en faveur du contrat de génération en 2014 et 2015.
- les éléments (diagnostics, objectifs et mesures) relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de plan concernant les permanents ;

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le diagnostic recouvre les informations suivantes :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées conformément aux orientations de la branche du travail temporaire.

Ce diagnostic est joint en annexe au présent accord collectif d'entreprise.

## 3. Détermination des domaines d'action

Afin d'atteindre les objectifs définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord collectif d'entreprise, les engagements suivants sont souscrits :

- engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes
- engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés
- engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

25  
07  
H

Le présent accord collectif d'entreprise s'attache à garantir dans l'entreprise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, d'une part, et durant le déroulement de carrière, d'autre part.

#### **4. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

Manpower conduit une politique volontariste en matière d'insertion professionnelle des jeunes et s'engage à poursuivre ses actions en la matière.

##### **4.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de jeunes en CDI**

Il est convenu dans le présent accord que la dénomination « jeunes » recouvre les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La société Manpower France s'engage à réserver « aux jeunes » 24 % de son flux d'embauches en CDI, en moyenne sur 3 ans.

Dans le cadre de cet engagement Manpower veillera à recruter et intégrer des candidats dont le parcours de formation fait état de l'acquisition de diplômes de niveau Bac à Bac + 5.

Afin de faciliter l'atteinte de cet engagement, à chaque fois que cela sera possible, les jeunes issus d'une période d'alternance et faisant acte de candidature sur un poste en adéquation avec leurs compétences seront prioritaires dans les propositions d'embauches éventuelles en CDI.

##### **4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : systématisation d'un parcours d'intégration**

L'intégration est une étape clef dans la réussite de toute prise de fonction.

Tout jeune embauché au sein de la société Manpower France bénéficie d'un parcours d'intégration en lien avec sa fonction ; ce parcours alterne des phases d'apprentissage, des phases d'observation et des phases de découverte.

Acteur clef d'une intégration réussie, chaque manager construit le parcours d'intégration du jeune qui comprend nécessairement :

- la remise, via un support numérique, d'un livret d'accueil comportant les éléments fondamentaux relatifs à la vie et à l'environnement de l'entreprise ;
- la désignation d'un parrain-tuteur » en soutien tout au long du parcours ; le parrain-tuteur sera de préférence un salarié senior ;
- l'organisation de journées de découverte des différentes entités opérationnelles et/ou support de l'entreprise ;
- des formations en présentiel et e-Learning.

##### **Indicateur**

100% des jeunes embauchés bénéficient d'un parcours d'intégration.



#### **4.3. Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le Jeune, son responsable hiérarchique et son parrain-tuteur**

L'intégration du « jeune » embauché dans l'entreprise est facilitée par la désignation d'un parrain-tuteur choisi prioritairement parmi les seniors volontaires.

L'accompagnement tutoral se réalise dès l'intégration du salarié et tout au long de son parcours. Le parrain-tuteur ne doit pas tutorer simultanément plus de deux jeunes salariés permanents.

Pour garantir le bon déroulement de l'intégration, des entretiens de suivi entre le jeune embauché, son responsable hiérarchique et son parrain-tuteur sont organisés afin de faire un point d'étape sur l'intégration du jeune dans l'entreprise, sur son parcours professionnel ainsi que sur la maîtrise de ses compétences.

L'entretien de suivi sera réalisé selon les modalités du parcours d'intégration propre à chaque métier.

#### **Indicateur**

Les modalités du parcours d'intégration (parrain-tuteur et entretiens de suivi) sont déployées pour 100% des jeunes embauchés.

#### **4.4. Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants et conditions de recours aux stages**

La société Manpower France entend promouvoir et développer l'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou en stage conventionné comme un véritable « tremplin vers l'emploi », offrant l'opportunité aux jeunes d'acquérir une expérience de l'entreprise à travers des situations apprenantes dans la durée et en lien avec leurs projets professionnels et l'acquisition de leur diplôme.

Notre maillage dense sur l'ensemble de la France, ainsi que la grande visibilité de notre marque, suscite de nombreuses sollicitations de la part des jeunes et des écoles auxquelles nous nous efforçons de répondre favorablement.

Ces expériences sont une chance pour la société Manpower France et la contribution et l'engagement des jeunes au sein des équipes sont reconnus par l'ensemble du management ; de fait, la société Manpower France se sent pleinement responsable pour favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et les accompagner sur le marché du travail.

C'est pourquoi, la société Manpower France décide dans le cadre du présent accord de s'inscrire au-delà des obligations légales en matière d'accueil de jeunes en alternance et d'offrir des possibilités de stages dans la plupart de ses agences ou autres entités.

Le recours à ces formes de contrats ou convention ne doit pas avoir vocation à se substituer à des emplois pérennes. Une vigilance particulière sera portée sur ce point et les organisations syndicales en seront informées dans le cadre de la commission de suivi annuelle.

A travers le recours à l'alternance, outre l'action en faveur de l'intégration de jeunes, la société Manpower France constitue un vivier permettant de faciliter l'embauche de salariés en CDD ou en CDI, de jeunes prioritaires dans le processus de recrutement du personnel permanent.

Chaque année, dans le cadre de la commission de suivi annuelle, la société Manpower France informera les organisations syndicales du nombre de salariés en CDD ayant vu leur contrat transformé en CDI ainsi que le nombre d'embauchés en CDI ou en CDD ayant eu un contrat en alternance dans les trois années qui précèdent.

#### **4.4.1. Développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants**

La société Manpower France s'assure que tout nouveau salarié en alternance s'intègre au sein des équipes internes dans les meilleures conditions.

Chaque salarié en alternance doit pouvoir développer ses compétences tout au long de son parcours et être accompagné jusqu'à l'accès à l'emploi.

A ce titre, la société Manpower France s'engage résolument à favoriser l'intégration des alternants et à les accompagner sur le marché du travail en déployant une Politique Alternance contribuant :

- d'une part, à l'apprentissage du métier par les missions confiées ;
- d'autre part, particulièrement pour les métiers du réseau, à la connaissance des réalités des entreprises et du bassin d'emplois sur lequel l'agence travaille.

La société Manpower France a mis en place un parcours d'intégration systématique pour tout nouvel alternant afin qu'il puisse bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Tout alternant au sein de la société Manpower France bénéficie d'un parcours d'intégration avec un suivi personnalisé :

- la remise via un support numérique d'un livret d'accueil comportant les éléments fondamentaux relatifs à la vie et à l'environnement de l'entreprise ;
- l'accès à un intranet qui leur est réservé et dans lequel les alternants vont trouver tous les contenus nécessaires à leur bonne intégration ;
- la désignation d'un tuteur pour l'accompagner ;
- l'organisation de journées de découverte des différentes entités opérationnelles et/ou support de l'entreprise ;
- des formations en présentiel et e-learning.

En outre, chaque alternant se voit proposer un accompagnement personnalisé :

- entretien d'aide à la construction du projet professionnel avec un expert RH ;
- entretien avec son manager de préparation à l'insertion professionnelle ;
- journées d'observation métiers auprès de salariés experts pour découvrir d'autres métiers ;
- accès au module e-learning « *les règles du CV gagnant* » ;
- atelier de techniques de recherche d'emploi (outils de communication de type CV et lettres de motivation, simulation d'entretiens).
- Une lettre de recommandation de l'entreprise, à la demande de l'alternant

Les alternants, dotés d'une formation solide et préparés au monde du travail, sont ainsi immédiatement opérationnels et susceptibles d'être recrutés en CDI.

Dans le cas où la société Manpower France n'aurait pas de poste à offrir en CDI dans une zone géographique compatible avec les souhaits du jeune, la DRH s'engage à proposer le candidat aux autres entités du groupe et aux différentes entreprises clientes en ciblant les profils et les candidatures.

12  
10  
K

## Indicateurs

La part des alternants (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) devra représenter une proportion au moins équivalente à celle du 31 décembre 2015, soit 8,5 % de l'effectif inscrit total (CDI + CDD+ Alternants) au 31.12 de chaque année de la période triennale concernée par l'accord.

Les modalités d'accueil et de « tremplin vers l'emploi » sont déployés pour 100% des alternants.

Un focus sera également réalisé sur les ruptures de contrat avant le terme de la période d'intégration et les organisations syndicales en seront informées dans le cadre de la commission de suivi annuelle.

### 4.4.2. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

La société Manpower France continue de s'engager à favoriser l'accueil de stagiaires (stages conventionnés obligatoires) dans le cadre de leur formation.

Au sein de la société Manpower France, les stages sont encadrés par une politique formalisée respectueuse des dispositions légales (durée, missions et avantages).

Cette expérience permet au stagiaire de passer du savoir au savoir-faire et de tester son aptitude à intégrer le monde de l'entreprise dans les meilleures conditions.

Pour chaque stage supérieur à un mois, un parcours d'intégration spécifique est mis en œuvre afin d'appréhender rapidement l'environnement de travail.

Ce parcours d'intégration du stagiaire se formalise par la mise en place des dispositifs suivants :

- la remise via un support numérique d'un livret d'accueil comportant les éléments fondamentaux relatifs à la vie et à l'environnement de l'entreprise ;
- la réalisation de modules e-learning pour développer son autonomie dans la pratique des activités principales de son entité ;
- un questionnaire de satisfaction adressé au manager et au stagiaire portant sur le déroulé du stage.

Par ailleurs dans le cadre d'une politique dynamique et responsable, la société Manpower France permet à tout stagiaire l'accès à la formation e-learning « *les règles du CV gagnant* », pour permettre aux jeunes de disposer d'un outil de communication pertinent.

Enfin, le manager conduit en fin de stage un entretien avec le stagiaire et entreprend toutes les démarches nécessaires pour proposer au stagiaire en recherche d'emploi, les opportunités internes à l'entreprise ou au sein du Groupe ou opportunités externes auprès des entreprises clientes de la société Manpower France.

## Indicateur

La société Manpower France s'engage à rendre accessible le parcours d'intégration à 100% des jeunes stagiaires pour l'ensemble des stages supérieurs à un mois.

## 5. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

La société Manpower France veille à ce que toute la politique RH ne comporte aucune forme de discrimination fondée sur l'âge et plus spécialement sur la séniorité.

La séniorité s'apprécie différemment, dans le présent accord, selon la nature des engagements ci-après.

La spécificité technique des principaux métiers de notre activité Travail Temporaire conduit naturellement à l'organisation de parcours de promotion interne vers les postes de managers, plutôt que l'embauche externe. La classification des emplois au sein de l'entreprise permet à chacun d'évoluer dans son emploi en fonction de l'expérience et de l'acquisition de compétences.

L'engagement de la société Manpower France au titre de l'emploi des seniors portera donc prioritairement sur le maintien à l'emploi. Néanmoins, la société Manpower France prévoit aussi un engagement sur des mesures en faveur de l'embauche de seniors.

### 5.1. Objectif chiffré en matière d'embauche de salariés âgés

La société Manpower France s'engage sur le recrutement de salariés âgés permanents.

#### Indicateur

La société Manpower s'engage à réserver aux salariés seniors de 50 ans et plus 2% de son flux d'embauches en CDI, en moyenne sur trois ans.

### 5.2. Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le maintien dans l'emploi des seniors constitue l'axe principal sur lequel la société Manpower France souhaite s'engager.

La société Manpower France s'engage, au titre de l'objectif de maintien à l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, à une projection de leur présence dans les effectifs d'au moins :

- 259 au 31.12.2016
- 272 au 31.12.2017
- 295 au 31.12.2018

La projection repose sur :

- l'effectif au 31.12.2015 de salariés âgés d'au moins 55 ans

auquel s'ajoutent :

- les passages de tranche d'âge 54-55 ans

auxquels sont retranchés :

- le nombre de salariés atteignant l'âge de départ en retraite
- un taux de départ sur les motifs (démission, licenciement, rupture conventionnelle) que l'entreprise souhaite limiter à 3,5 % sur cette tranche d'âge au lieu de 7 % constaté sur l'ensemble de la population en 2015.

## Indicateur

Le respect de cet engagement sera suivi grâce aux indicateurs du bilan social ou de tout autre tableau de bord qui identifie les tranches d'âge d'au moins 55 ans et plus au 31.12 de chaque année.

### **5.3. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**

Dans un objectif d'amélioration des conditions de travail, la société Manpower France s'engage à rappeler à l'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus, lors de l'entretien professionnel, la possibilité de bénéficier d'un bilan de santé (check-up complet) de la Sécurité Sociale.

De plus, Manpower France prend en charge un temps forfaitaire d'une demi-journée sur le temps de travail pour réaliser ces check-up.

Par ailleurs, la société Manpower France prendra en considération les préconisations du médecin du travail pour les éventuels aménagements du poste de travail des salariés âgés de 50 ans et plus (comme pour tout autre salarié).

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles L.4161-1 et D.4161-2 du code du travail relatives aux facteurs de risque de Pénibilité et aux seuils d'exposition et au vu des emplois occupés par les salariés permanents dans les agences du réseau, dans les centres de gestion administratifs sur les plateaux régionaux et au siège social, il résulte que ces derniers ne sont pas exposés à ces facteurs de risques.

Cependant, des facteurs liés au rythme du travail ou à l'usure professionnelle peuvent exister. Les parties prenantes au présent accord renvoient toutefois aux travaux de négociation sur la Qualité de Vie au travail la question de la prévention des situations de santé et de gestion des conditions de travail qui résulteraient des activités des salariés permanents de l'entreprise.

## Indicateur

Manpower s'engage à informer 100% des salariés âgés de 50 ans et plus de la possibilité de bénéficier d'un check-up dans le cadre des entretiens professionnels.

Afin de respecter ses engagements en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, la société Manpower France a choisi de privilégier les domaines d'actions pertinentes ci-dessous présentés.

### **5.4. Mise en place d'actions pertinentes**

#### **5.4.1. Domaine d'action 1: Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.**

Dans le cadre de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, l'entreprise entend favoriser la longévité des parcours professionnels en développant des entretiens professionnels incluant les salariés en deuxième partie de carrière.

Ainsi, chaque salarié, notamment le salarié en deuxième partie de carrière, bénéficiera, chaque année, d'un entretien professionnel permettant de faire le point sur son activité professionnelle et ses souhaits d'évolution professionnelle et de construire le plan d'action permettant de réaliser dans les meilleures conditions le projet professionnel envisagé.

L'entretien professionnel, tel que prévu dans le cadre de la politique RH de la Société Manpower France, intègre les dispositions prévues dans le présent accord en consacrant un volet spécifique aux salariés senior pour assurer la meilleure communication et promotion desdites dispositions auprès des salariés concernés et de leur manager.

Au travers de cet entretien, une perspective professionnelle est établie en présentant les différents outils de gestion de ressources humaines :

- ✓ les Congés Individuels Formation permettant, au cours du parcours professionnel et à titre individuel, de suivre une formation de son choix pour accéder à un niveau de qualification supérieur ou se perfectionner professionnellement, ou changer d'activité ou de métier ;
- ✓ le Congé Bilan de Compétences permettant d'analyser avec l'aide d'un conseiller ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations pour envisager une évolution ;
- ✓ le Compte personnel de formation utilisé dans le cadre de 3 types de formation :
  - l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences,
  - l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience
  - dans le cadre de formations qualifiantes ou certifiantes permettant d'accéder à un diplôme, un titre professionnel, une certification, une habilitation...
- ✓ la Validation des Acquis de l'Expérience permettant de faire reconnaître son expérience dans l'objectif d'obtenir un diplôme correspondant aux connaissances et compétences acquises ;
- ✓ plus généralement, tout dispositif permettant de répondre aux aspirations sur le sens à donner à cette étape de la vie professionnelle, et notamment le recours possible auprès du Conseil en Evolution professionnelle au FAF TT.

Par ailleurs, tel que mentionné dans l'entretien professionnel, un entretien personnel avec un membre de l'équipe RH peut être demandé par le salarié senior.

Enfin, le manager qui, débutant à ce niveau de responsabilités, souhaiterait être accompagné dans la conduite de l'entretien professionnel pourra solliciter l'aide de l'équipe RH régionale à cet effet.

#### **Indicateur**

La société Manpower France s'engage à réaliser 100% des entretiens professionnels pour ses salariés, notamment en deuxième partie de carrière et communiquera le nombre d'entretiens réalisés.

#### **5.4.2. Domaine d'action 2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la société Manpower France s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés sans considération d'âge à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

A ce titre, la société Manpower France s'engage à réaliser un focus annuel, via les bilans des actions de formation, sur l'accès à la formation des salariés de 50 ans et plus.

#### **Indicateur**

Nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 50 ans et plus au regard du total des heures de formation.

### **5.4.3. Domaine d'action 3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

1- La société Manpower France examinera les demandes d'aménagement de poste en fin de carrière, qu'il s'agisse des horaires de travail, du travail à distance, ou de la nature du poste occupé. Toute demande doit être exprimée lors de l'entretien annuel/ professionnel et/ou à la demande du salarié entre deux entretiens, auprès de son Manager ou de son Responsable Ressources Humaines.

Complémentairement, à tout moment, le salarié peut bénéficier d'une information sur les dispositifs de retraite et la société Manpower France pourra suggérer un prestataire de services pour une présentation de la transition entre vie professionnelle et retraite.

2- Par ailleurs, dans un objectif d'amélioration des aménagements de fins de carrière, de transition progressive entre activité et retraite et d'amélioration des conditions de travail des salariés permanents seniors qui auraient la volonté d'alléger leur charge de travail, la société Manpower France peut leur proposer les quatre dispositifs ci-après (AFC 1, 2, 3 et 4).

Il est entendu préalablement que chacun des dispositifs se conçoit de façon autonome ; néanmoins, un salarié senior qui accéderait au dispositif AFC1 pourra prétendre à recourir aux dispositifs AFC2 ou AFC3 dans le respect des modalités d'accès définies ci-après.

En revanche, le dispositif AFC4 ne peut pas se cumuler avec les aménagements du temps de travail ci-dessous visés (AFC 1, 2 et 3).

(Voir page suivante : tableau des 4 dispositifs proposés)

Formule	Modalités d'accès	Rémunération	Temps travaillé (hors CP/RTT)	Cotisations retraite	Modalités
<b>AFC 1</b>	A partir de 4 ans avant date départ en retraite	85%	80%	complément à 100% pris en charge par l'entreprise	Réduction annuelle, mensuelle, hebdomadaire planifiée chaque année
<b>AFC 2</b>	A partir de 2 ans avant date départ en retraite	85% ou 70%	80% ou 60%	complément à 100% pris en charge par l'entreprise	Réduction annuelle, mensuelle, hebdomadaire planifiée chaque année
<b>AFC 3</b> Mécénat de compétences	A partir de 3 ans avant date départ en retraite	85% ou 70%	80% ou 60%	complément à 100% pris en charge par l'entreprise	Le salarié est mis à disposition via La Fondation – il ne travaille plus physiquement dans l'entreprise
<b>AFC 4</b>	A partir de 55 ans	13ème mois converti en 22 jours de « congés senior »	-	RAS	Chaque année le salarié planifie avec son manager idem RTT et CP

Tout salarié travaillant à temps complet (exclusion faite des salariés à temps partiel et des salariés s'inscrivant dans le dispositif actuel « Carrières longues ») pourra demander une réduction de son temps de travail en contrepartie de la formalisation de sa décision de départ à la retraite dans les 24 mois (AFC2), 36 mois (AFC3 - Mécénat de compétences) ou 48 mois (AFC1) qui suivent sa demande et au plus tard d'ici le 31 décembre 2018 dans le respect des conditions d'éligibilité à la pension vieillesse de la sécurité sociale et du versement d'un complément salarial de la rémunération mensuelle fixe de base.

Cet aménagement du temps de travail, formalisé sous forme d'un avenant au contrat de travail, est ouvert au choix du salarié soit à 80% (AFC1) soit à 80 % ou 60% (AFC2 et 3), sous forme d'une réduction hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail initial (à l'exclusion expresse de toute réduction de la durée quotidienne de travail).

Dans les mêmes conditions, la société Manpower France prend également en charge la compensation d'un quart de la baisse des appointements fixes mensuels bruts de base, soit 5% pour un passage à 80% de temps et 10% pour un passage à 60% de temps de travail.

Ce complément de salaire étant déconnecté de toute activité professionnelle sera exclu de l'assiette pour le calcul notamment de l'indemnité de congés payés, du treizième mois et de la part variable de rémunération.

Dans cette situation, l'assiette des cotisations et contributions sociales, avec application de la répartition patronale et salariale de droit commun, sera constituée du salaire à temps partiel, d'une part, et du complément de salaire temps partiel senior, d'autre part ; la société Manpower France s'engage à prendre à sa charge la quote-part patronale et salariale des cotisations Vieillesse et Retraite complémentaire au-delà de la fraction cotisée (salaire brut à temps partiel + complément de salaire) afin que l'assiette de ces



cotisations soit constituée du salaire fixe mensuel brut de base à temps complet du mois précédant la réduction du temps de travail.

Dans ces deux cas AFC1 et AFC2, si le poste initialement occupé par le salarié âgé ne permet pas un tel aménagement du temps de travail, il sera procédé à un examen des postes accessibles à un temps partiel et compatibles avec les compétences du salarié et la zone d'emploi de ce dernier. L'accord du salarié sur un éventuel changement de qualification induit sera un préalable requis.

La rémunération variable sera proratisée sur la base des objectifs redéfinis au regard du temps de travail et de l'éventuel changement de fonction.

Ces dispositifs AFC 1 et 2 pourront être révisés pendant la période triennale en fonction de l'évolution de la législation relative à la retraite ; il est entendu que la société Manpower France ne pourra pas être tenue responsable d'une modification des conditions légales requises notamment pour faire valoir ses droits à une retraite à taux plein.

#### 5.4.3.1. S'agissant particulièrement du Mécénat de compétences (AFC3) :

Les parties conviennent de proposer sur la base du volontariat un nouveau dispositif d'aménagement de fin de carrière aux salariés désireux d'en bénéficier dans un cadre exclusivement réservé au mécénat de compétences.

La Fondation Manpower intervient pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes en situation difficile. Créée en juillet 2009, elle intervient pour soutenir :

- des actions qui favorisent la réussite scolaire et contribuent à une meilleure orientation professionnelle
- des actions de terrain pour donner les moyens à des jeunes, qui en sont éloignés, d'accéder au marché du travail.

La société Manpower France s'engage dans les projets déjà présentés, mais également dans toutes les actions liées à la Fondation Manpower, à développer le mécénat des compétences à partir des compétences et des expériences des salariés réunissant les conditions pour partir à la retraite dans les trois ans par l'utilisation du dispositif temps partiel senior défini ci-dessus.

C'est pourquoi, elle propose une formule d'aménagement de fin de carrière exclusivement réservée au mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Manpower a conclu un partenariat.

Les salariés auront la possibilité de proposer un partenariat avec une association, notamment d'utilité publique ou d'intérêt général liée à l'emploi, l'opportunité de ce partenariat restant du ressort exclusif de la Fondation.

Cet aménagement s'effectue dans le cadre d'une convention de mise à disposition.

La mise à disposition du salarié est soumise à une période probatoire destinée à permettre aux parties de s'assurer de la bonne adaptation du salarié à ses nouvelles missions.

La durée de la période probatoire est d'un mois calendaire, renouvelable une fois.

Aucun retour arrière ne s'impose à l'une ou l'autre des parties, sauf disparition éventuelle de l'association dans laquelle le salarié est détaché.

Chacune des parties prenantes à la convention de mise à disposition s'engage au respect de ses obligations contractuelles. En cas de litige, et notamment entre le salarié et l'association, les parties conviennent d'une conciliation à l'amiable.

Rv  
H  
H

Dans le cadre de sa mise à disposition, la rémunération variable du salarié sera celle appliquée pour les salariés fonctionnels de l'entreprise, selon le niveau de classification du salarié concerné, dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise pendant la période de mise en œuvre de l'aménagement de fin de carrière AFC3.

Ce dispositif AFC 3 pourra être révisé pendant la période triennale en fonction de l'évolution de la législation relative à la retraite ; il est entendu que la société Manpower France ne pourra pas être tenue responsable d'une modification des conditions légales requises notamment pour faire valoir ses droits à une retraite à taux plein.

#### **5.4.3.2. S'agissant de la conversion du 13ème mois en congés supplémentaires (« congés senior ») (AFC4)**

Le treizième mois peut être converti en congés supplémentaires pour servir à prendre un aménagement de fin de carrière, dans le cadre d'un « congé senior ».

La conversion de tout ou partie de la gratification prévue à l'article 10.2 de l'Accord collectif d'entreprise relatif au statut du personnel permanent du 29 juillet 2004 est autorisée pour financer un congé supplémentaire.

Salariés concernés :

Tous les salariés âgés de 55 ans et plus sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité à la gratification précisées dans l'accord collectif d'entreprise relatif au statut du personnel permanent du 29 juillet 2004.

Période de référence :

La période de référence est semestrielle. Les congés sollicités au titre de la conversion de la gratification de treizième mois devront être acquis au cours d'un semestre et posés par journée entière le semestre suivant :

- Entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre de l'année considérée pour les jours convertis acquis du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin.
- Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin de l'année suivante pour les jours convertis acquis du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.

Planification :

Au plus tard le 28 février de chaque année, le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif doit en faire la demande par écrit auprès de son responsable hiérarchique.

A la date de mise à disposition des jours de congés senior (30 juin et 31 décembre), le salarié remettra sa demande à son manager la prise de ces jours de congés senior sur les périodes du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, puis du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin, dans le respect des règles de l'entreprise et de l'organisation du travail de l'entité.

Dans tous les cas, le responsable hiérarchique validera la planification des congés senior. En cas de difficultés, l'équipe RH locale pourra être saisie pour arbitrage.

Calcul de la conversion :

Principe : le treizième mois est payé sur la base de 21,67 jours calendaires conformément aux pratiques en vigueur dans l'entreprise pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour les salariés à temps partiel et/ou qui n'ont pas été présents toute l'année, il est effectué un calcul au prorata du temps de travail et/ou de présence au cours de l'année.

Le treizième mois est convertible dans son intégralité dans la limite de 22 jours de congés ouvrés pour un salarié à temps plein présent toute l'année, par fraction de 11 jours pour chaque période semestrielle.

Pour les salariés à temps partiel et/ou non présents toute l'année, les droits et retenues sont calculés une seule fois en fin de période annuelle, arrondi à l'entier supérieur.

#### Nature des jours de congés senior

Les jours de congés senior sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et de la prime de treizième mois.

Ils sont également considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des autres éléments de rémunération et des autres jours de repos prévus par l'accord de réduction du temps de travail du 29 juillet 2004.

La prise de ces congés senior n'impacte pas le taux de présence retenu pour le calcul de la rémunération variable du salarié.

#### Prise des jours de congés

Les demandes de congés légaux et autres jours prévus par l'accord de réduction du temps de travail du 29 juillet 2004 ont priorité sur les demandes de congés senior prévus par le présent accord.

De même, le salarié qui a recours au dispositif AFC4 s'engage à renoncer à l'épargne de jours (CP et RTT) sur le compte épargne temps pour la période considérée.

Dans l'hypothèse où le salarié opte pour cette mesure l'année de son départ en retraite, son indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base de la rémunération brute perçue des 12 mois précédents la demande de départ en retraite, treizième mois inclus.

3- Par ailleurs, la société Manpower s'engage à étudier toute demande motivée de salarié sénior (55 ans et plus) souhaitant aménager sa fin de carrière par un mécénat de compétences temps plein ou temps partiel. En cas d'acceptation de l'entreprise, les dispositions décrites dans le paragraphe 5.4.3.1 ci-avant et relatives aux conditions de détachement s'appliqueraient à l'identique à l'exclusion des avantages figurant dans le tableau des dispositifs proposés pour la ligne AFC3.

4- Enfin, la société Manpower France rappelle la possibilité offerte aux salariés permanents âgés de 58 ans et plus d'utiliser le CET pour aménager leur temps de travail en fin de carrière selon des modalités conformes aux dispositions conventionnelles (accord réduction temps de travail du 29 juillet 2004).

#### Indicateur

La société Manpower France s'engage à suivre le nombre de salariés ayant bénéficié de l'une ou l'autre des mesures précitées, et ce suivi, pour chaque dispositif, sera communiqué dans le cadre de la commission de suivi annuelle.

## 6. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément fondamental visant à conserver et transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise.

Le présent accord veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques entre les jeunes et les salariés plus âgés.

### 6.1. Attribution de mission complémentaire de tutorat confiée à un permanent.

Les seniors ont un rôle crucial pour transmettre les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au développement des activités de l'entreprise. Cette transmission ne se substitue pas à la responsabilité de l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Deux grands types de tutorat existent au sein de la société Manpower France : le tutorat d'intégration (parrain-tuteur) - qui a pour objet d'accueillir et d'intégrer dans l'entreprise les nouveaux embauchés et de les accompagner dans la prise de leurs nouvelles fonctions - et le tutorat (tuteur) qui est mis en œuvre dans le cadre de l'accueil en formation en alternance dans l'entreprise de jeunes permanents en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les permanents qui le souhaitent peuvent être tuteur ou parrain-tuteur et la société Manpower France développera la transmission des savoirs et des compétences en posant le cadre de cette transmission :

- La transmission des savoirs et des compétences est une activité effectuée sur la base du volontariat.
- Elle concernera des salariés expérimentés dans leur métier qu'ils exercent, en maîtrise de leur emploi, disposant des qualités pédagogiques requises et ayant une ancienneté significative dans l'entreprise. Les seniors dans l'entreprise sont les plus à même de réunir ces conditions et constituent de ce fait la population cible des tuteurs et parrains tuteurs.
- Le tuteur (ou le parrain tuteur) ne peut prendre en charge plus de deux salariés simultanément.
- La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée sur le temps de travail.
- Le tuteur (ou le parrain tuteur) disposera du temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission : ainsi, il disposera au minimum d'une heure par semaine sur son temps de travail pour s'entretenir avec son « tuteur » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler.

Ces moments d'échanges privilégiés seront planifiés en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche de l'activité de l'entité. La hiérarchie s'assurera que le tuteur bénéficie de la disponibilité nécessaire afin d'assurer un accompagnement qualitatif du salarié tuteur.

- Il est identifié annuellement dans le cadre du processus de management de la performance et choisi parmi les salariés qui se sont portés volontaires en exprimant ce souhait dans le cadre de leur entretien professionnel, dispositif sur lequel la société Manpower France communique en début de chaque année.
- La société Manpower France s'assurera que les permanents identifiés et inscrits dans une mission de tutorat assurent dans les faits la transmission des savoirs et compétences.

S'agissant plus particulièrement du tuteur :

- Il est formé à sa mission : un guide lui sera remis afin de faciliter cette transmission des savoirs et des compétences et l'entreprise veillera à travers l'amélioration du processus à ce que chaque

RV  
20  
H

- tuteur ait effectivement bénéficié de l'outil pédagogique accessible dans l'intranet (e-learning « les essentiels du tutorat »)
- Le tuteur dans sa mission met en œuvre des compétences spécifiques qui seront reconnues dans son parcours professionnel. L'exercice de cette mission constitue une expérience professionnelle à part entière valorisable dans le cadre de l'entretien professionnel.
  - l'activité spécifique du tutorat sera reconnue et valorisée au travers de l'octroi au tuteur d'un « crédit formation tuteur » pour chaque alternant tutoré dans l'année, dans un organisme agréé et dans la limite d'un coût pédagogique jour (voir modalités détaillées ci-après).
  - Ce dispositif est assorti d'un contrôle préalable sur la bonne réalisation et efficacité des missions du tuteur :
    - o Un entretien en début de période d'alternance (sur le premier mois) entre le jeune, le tuteur et le manager,
    - o Nouvel entretien en fin de période d'alternance entre le jeune, le tuteur et le manager, puis avis du jeune (qualité du tutorat), du manager (bon équilibre dans l'activité du tuteur) et du tuteur (bilan de l'expérience)
    - o Obtention du diplôme par le jeune (ou passage en année supérieure), étant entendu que ce dernier point reste indicatif car ne dépendant pas uniquement de la qualité du tutorat.

Dans l'hypothèse où la transmission des savoirs et des compétences n'aurait pas produit les effets escomptés, il n'en sera pas tenu rigueur au tuteur dans l'appréciation globale de sa performance.

Dans la mesure où la mission de développement de l'équipe fait partie intégrante des responsabilités de sa fonction, le manager (niveau H et plus) qui serait tuteur direct d'un jeune est exclu de ce dispositif.

#### 6.1.1. Modalités détaillées du « crédit formation tuteur »

Le crédit formation est octroyé sur demande du salarié après validation préalable de l'entreprise quant à l'organisme et au contenu du stage qui doivent être compatibles avec les valeurs et l'éthique de Manpower et ne pas présenter de dangerosité pour le salarié.

La prise en charge du coût est soumise à la production à l'entreprise d'une facture et de justificatifs de présence ou d'utilisation du dispositif retenu.

Le contenu de la formation n'est pas limité aux seules compétences relatives à l'emploi qu'occupe le salarié et pourra couvrir tout domaine pédagogique en lien avec un projet professionnel actuel ou futur du salarié.

L'organisme doit être agréé ou labellisé selon une liste qui figurera dans la procédure opérationnelle qui sera communiquée aux salariés en complément du présent accord.

La durée de la formation et le coût de la formation sont limités comme suit :

- 1 journée de formation correspond à 7 heures qui peuvent être prises en une seule ou plusieurs fois, étant entendu qu'une formation dispensée en e-learning, n'est dans ce cas pas limitée en nombre d'heures mais seulement en coût.
- Le coût de la formation est plafonné à 252 € TTC (soit 36 euros par heure), correspond au seul coût pédagogique et ne comprend pas les frais éventuels de déplacement et repas, qui restent à la charge du salarié, sauf pour le repas dans le cas où celui-ci est pris en charge dans le coût pédagogique.

Ce coût s'imputera sur le compte d'exploitation de l'entité.

*RV*  
*ED*  
*ed*  
*H*

La formation devra s'effectuer sur le territoire de la France métropolitaine et au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin de la période de tutorat du jeune concerné.

Le tuteur est invité à utiliser un jour de RTT pour suivre sa formation si celle-ci se déroule pendant le temps de travail.

Les présentes dispositions pourront être révisées en fonction de l'évolution de la législation relative à la formation.

#### **Indicateur**

Manpower France s'engage à faire un focus annuel sur le nombre de salariés senior inscrits dans le cadre de ce projet tutoral.

#### **6.2. Transfert intergénérationnel des compétences**

En complément, tout salarié permanent, jeune ou senior, pourra se porter volontaire pour transmettre ponctuellement ses savoirs, compétences, et savoir-faire, auprès de collègues qui viendraient à le solliciter. Ces « Référents » pourront se faire connaître sur un espace partagé dans l'intranet. Ils pourront également intervenir localement dans le cadre de réunions de partage d'expériences ou projets auprès de leurs collègues ou de leurs pairs, sous réserve de l'autorisation de leur manager.

#### **7. L'égalité professionnelle entre les femmes les hommes et la mixité professionnelle**

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes, des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, Manpower France veillera à respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'accord égalité Femmes/hommes du 9 février 2016.

22  
R  
A

## PERSONNEL INTERIMAIRE

### GLOSSAIRE

La société Manpower France précise les notions suivantes s'agissant des salariés intérimaires :

**Le « jeune » :**

- tout intérimaire de moins de 26 ans
- de moins de 30 ans s'il bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Le « senior » :**

- tout intérimaire âgé de 50 ans et plus s'agissant des actions d'accompagnement ou de formation réalisées dans le cadre de nos présents engagements
- tout intérimaire à partir de 45 ans rentrant dans le dispositif tutorat intérimaire

**Le « tuteur intérimaire » :** tout intérimaire ayant suivi une formation de tuteur et exerçant une mission tutorale dans une entreprise utilisatrice, conformément à l'accord de branche sur le tutorat intérimaire du 13 juin 2012.

**« V.I.P » :** Visa Intérim et Parcours : intérimaire ayant adhéré au programme VIP destiné à allonger d'au moins 5% leur taux d'emploi annuel (intérimaires ayant + 800 h, entre 800 et 1300 h pour notre cible VIP Manpower, sur l'année précédente)

**« S.I.P » :** Sécurisation Intérim et Parcours : intérimaires à faible intensité d'emploi (ayant entre 400 et 799 h) et pour lesquels une action d'accompagnement ou de formation est mise en place dans le cadre du Fonds de sécurisation des parcours professionnels.

**« CDI-I » :** contrat à durée indéterminée intérimaire

**« FSPi » :** Fonds de sécurisation des parcours professionnels

## 8. Objet et champ d'application de l'accord collectif d'entreprise

Le présent accord collectif concernant les intérimaires de Manpower France a pour objet de :

- favoriser le développement des compétences et l'acquisition d'expérience professionnelle pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ;
- favoriser le développement professionnel et l'emploi des salariés âgés ;

## 9. Réalisation du diagnostic préalable

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la société Manpower France a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi dans l'entreprise préalablement à la négociation et l'élaboration du présent accord collectif.

Pour réaliser ce diagnostic, la société Manpower France s'est appuyée sur :

- les bilans de l'évolution des données concernant les intérimaires par tranche d'âge, de 2012 à 2015
- Les bilans des actions de formation réalisées par tranche d'âge de 2012 à 2015.

Nous avons également pris en compte les modalités nouvelles concernant les intérimaires, eu égard au précédent plan d'action sur le contrat de génération, à savoir la mise en place du CDI intérimaire et nos plans d'action pour l'accompagnement des publics relevant du FSPI.

## 10. Détermination des domaines d'action

Afin d'atteindre nos objectifs d'accompagnement des jeunes et des seniors, les actions menées concerneront les intérimaires, sans conditions d'ancienneté, dans le respect des règles liées à la lutte contre les discriminations à l'embauche, dans le respect des accords de branche notamment l'accord sur le tutorat de juin 2012, l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels de juillet 2013 et l'accord sur la formation professionnelle de septembre 2014.

Par rapport à notre plan d'action précédent, nous intégrerons les intérimaires en CDI-I, les actions menées les concernant pouvant concerner des jeunes ou des seniors.

## 11. Engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes

Manpower poursuivra sa politique volontariste en matière d'insertion professionnelle et de formation des jeunes, conformément à nos orientations générales annuelles sur la formation.

La particularité du recrutement des intérimaires nous amène à prendre des engagements spécifiques, visant à permettre aux jeunes d'acquérir une ou plusieurs expériences professionnelles à travers des missions mais également des qualifications et des compétences nouvelles à travers les actions de formation dont ils pourront bénéficier.

Il convient de rappeler que les recrutements des intérimaires dépendent pour une bonne part des besoins des entreprises sur les différents bassins d'emploi, sur des métiers très variés et Manpower s'engage dans ce cadre particulier :



- ✓ à suivre les évolutions des jeunes intérimaires, eu égard à la population totale des intérimaires
- ✓ à faciliter leur intégration en entreprise
- ✓ à permettre le développement de leurs compétences
- ✓ à promouvoir la qualification professionnelle
- ✓ à anticiper, dans une démarche proactive, les besoins du marché en formant et proposant les salariés vers nos clients.

### 11.1. Objectifs chiffrés concernant les jeunes

Afin d'améliorer la formation des jeunes intérimaires et leur permettre une meilleure insertion sur le marché du travail, en lien avec l'accord de branche formation du 26 septembre 2014, Manpower souhaite mettre en valeur auprès de ses clients les contrats en alternance, avec les dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation, CDPI, CIPI et périodes de professionnalisation) et le dispositif apprentissage intérimaire.

Les équipes formation viendront en support des agences pour proposer et mettre en œuvre ces dispositifs. La mise en œuvre de ces contrats sera subordonnée à l'engagement préalable de l'entreprise d'accueil pour la durée du dispositif.

Le quota d'alternants intérimaires rentrant dans le quota d'alternants des entreprises utilisatrices, nous ne pouvons prendre d'engagement de % de jeunes intérimaires en alternance. Cependant, nous poursuivrons chaque année notre engagement de volume significatif de contrats en alternance, conformément à notre plan de formation défini chaque année.

La société Manpower entend suivre l'évolution du nombre de contrats d'alternance mis en place chaque année, avec notamment un objectif :

- au moins 600 contrats en 2016 pour des jeunes (dont au moins 150 contrats d'apprentissage), soit 40% des alternants intérimaires,
- 42% en 2017
- 44% en 2018.

#### Indicateurs :

- Volume annuel de contrats intérimaires en alternance gérés (dispositifs de la professionnalisation et apprentissage)
- % de jeunes bénéficiaires d'un contrat en alternance (vs total des intérimaires en alternance)

Nous souhaitons également suivre l'évolution de la population des jeunes intérimaires au regard du total des intérimaires.

Nous assurerons un suivi semestriel du poids des jeunes. Cette proportion diminue progressivement depuis 4 ans de 36% en 2012, 34% en 2015. L'indicateur de référence sera celui de 2015 soit au moins 34%.

Nous suivons également l'évolution de l'ancienneté moyenne chez Manpower (en heures payées) par tranche d'âge sur les 12 et 24 derniers mois. Cette dernière a progressé de 3,25% en moyenne sur les 3 dernières années notamment pour les jeunes.

De même, notre priorité d'action sur 2016 et 2017 concerne l'accompagnement des intérimaires sur des parcours professionnels (programmes V.I.P et S.I.P) dans le cadre du FSPI.

Ces programmes dépendant à la fois de l'ancienneté des intérimaires mais également de leur souhait d'adhérer ou non aux programmes concernés, l'âge n'est pas un critère et ne peut donc être une priorité d'action.

RU TB or H

Cependant, fort de notre engagement à favoriser l'intégration et l'expérience professionnelle pour les jeunes, nous assurerons également un suivi semestriel des intérimaires jeunes accompagnés dans le cadre de ces programmes V.I.P et S.I.P. afin de mesurer le poids des jeunes sur nos programmes V.I.P et S.I.P quant à leur efficacité sur l'évolution des missions eu égard à la totalité des publics concernés par ces dispositifs.

Concernant les intérimaires en CDI-I : ce dispositif a démarré courant 2014, pour se développer principalement en 2015.

Les jeunes n'ayant pas toujours l'expérience suffisante permettant de justifier l'embauche en CDI-I, nous prévoyons dans nos offres la mise en place préalable au CDI-I d'un contrat de professionnalisation, dès lors que nous avons l'intérêt ou l'engagement d'une entreprise pour permettre l'embauche du jeune en CDI-I à l'issue de l'alternance.

Bien que l'âge moyen sur le CDI-I soit de 35 ans en 2015, et que l'ancienneté moyenne avant embauche soit de 2,7 ans, nous suivons l'évolution des jeunes sur ce dispositif, avec pour référence le taux de 17,8% de jeunes en CDI-I en 2015, avec l'objectif de développer le poids des jeunes dans le dispositif pour atteindre 18 % minimum des jeunes sur le poids total des CDI-I. A titre d'information, notre objectif national est d'avoir 2 500 CDI-I à fin 2016. (Nous en avons 1 253 à fin 2015).

**Indicateurs :**

- Poids des jeunes sur la population totale de nos intérimaires : % par semestre des jeunes avec référence cible supérieure à 34%
- Ancienneté moyenne (en heures rémunérées CP inclus : valeur de référence 1055 heures en 2015) pour les jeunes et % de progression annuel
- Ancienneté moyenne chez Manpower (en heures rémunérées CP inclus) par tranche d'âge sur les 12 et 24 derniers mois.
- % de jeunes accompagnés sur nos programmes V.I.P et S.I.P et évolution de leur représentativité
- % de jeunes en CDI-I et évolution, avec valeur de référence de 18% minimum du poids total des CDI-I sur 3 ans.

Un bilan de toutes les données sera présenté en commission de suivi et transmis à chacune des OSR.

**11.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes**

Concernant les intérimaires, la première étape est le contact avec l'agence. Les process d'accueil et de recrutement sont définis et sont mis en œuvre par les agences. Selon les missions et les entreprises concernées, des livrets spécifiques d'accueil peuvent être mis en place, et ce quel que soit l'âge de l'intérimaire.

Notre engagement sur ces process internes vise à proposer le Portail intérimaire et l'Appli mobile à 100% aux nouveaux entrants en mission.

Concernant plus particulièrement les jeunes alternants, nous remettons à 100% de ces derniers le kit de bienvenue. (annexé au présent accord).

De même nous nous engageons à remettre à 100% des jeunes apprentis, au démarrage de leur contrat, le kit de bienvenue apprentissage. (annexé au présent accord). Ce kit sera remis au jeune lors de la signature du contrat sous forme d'une clé USB

Pour favoriser l'intégration des intérimaires au sein des entreprises utilisatrices, Manpower, de par son organisation, a souhaité développer le tutorat renforcé de nos jeunes alternants intérimaires avec un process établi, qui comprend :

- Sur les dispositifs de la professionnalisation : (contrats PRO, CIPI, CDPI, périodes PRO)

- o Un tuteur en agence, interlocuteur du jeune, qui assure le bon déroulement de l'intégration et des missions du jeune dans l'entreprise utilisatrice, aide et informe l'intérimaire tout au long du contrat : un tuteur agence peut suivre simultanément jusqu'à 10 alternants intérimaires. Une formation de tuteur facultative pourra être mise en œuvre à la demande du salarié.
- o Un tuteur métier dans l'entreprise utilisatrice, qui accueille, guide et forme le jeune sur le poste de travail pendant les missions : il peut suivre jusqu'à 3 alternants simultanément
- o Le support agence réalisé par l'équipe régionale formation Manpower, en charge des relations avec l'organisme de formation ou l'école du jeune et du suivi global du dispositif + le support des équipes ressources en régions afin de favoriser l'insertion professionnelle du jeune au terme du contrat en alternance.

- Sur le dispositif apprentissage intérimaire :

- o Un maître d'apprentissage en agence : il assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation, veille à sa progression en lien avec le maître d'apprentissage de l'entreprise et son école. Il pourra suivre jusqu'à 5 apprentis intérimaires, Une formation de tuteur facultative pourra être mise en œuvre à la demande du salarié.
- o
- o Un maître d'apprentissage dans l'entreprise d'accueil, qui contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes à la qualification, au titre ou au diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage de l'agence et le centre de formation d'apprentis. Il peut suivre 2 apprentis maximum,
- o Le support agence réalisé par l'équipe régionale formation Manpower, en charge des relations avec l'organisme de formation ou l'école du jeune et du suivi global du dispositif + le support des équipes ressources en régions afin de favoriser l'insertion professionnelle du jeune au terme du contrat en alternance

**Indicateurs**

- 100% des jeunes embauchés bénéficient d'un kit de bienvenue, d'information sur l'accès au portail intérimaire et à l'Appli mobile
- 100% des apprentis recevront un kit de bienvenue apprentissage
- Bilans sur les réalisations et le déroulement des contrats en alternance réalisés chaque année par les équipes formation, afin de compléter les bilans annuels des actions de formation remis à consultations.

Outre ces dispositifs en faveur des jeunes, Manpower vise l'insertion durable. L'issue d'un contrat en alternance doit être suivie, c'est la mission essentielle des agences en charge du suivi des jeunes, quels que soient les dispositifs.

A l'issue de ces périodes d'alternance, Manpower facilitera l'insertion des jeunes à travers tous les dispositifs possibles dont les CDI-I, CDI, CDD ou périodes de missions chez nos clients.

Le dispositif de l'entretien professionnel pourra être utilisé :

- soit en fin de contrat en alternance pour faire un bilan et envisager l'accompagnement du jeune sur son insertion professionnelle (soit via des missions, soit via un CDD ou CDI en proposition à des entreprises, soit sur un CDI-I)
- soit dans le cadre de l'accompagnement des intérimaires dans nos programmes V.I.P ou S.I.P : sur les V.I.P, notre engagement est d'augmenter à minima de 5% par an l'intensité d'emploi en mission : un suivi particulier sera fait sur les intérimaires jeunes qui auront accepté ce programme. Sur les intérimaires S.I.P : nous suivrons le volume et le poids des intérimaires jeunes ayant bénéficié d'une action de formation, chaque année,
- Plus généralement pour les intérimaires ayant l'ancienneté requise pour l'entretien professionnel (ancienneté de 2000 h sur 24 mois dont au moins 1000 h l'année précédente)

Ces entretiens seront rémunérés une heure forfaitaire en présentiel, qu'ils se déroulent pendant une mission ou en intermission.

C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de nos engagements sur le contrat de génération, nous procéderons aux suivis des indicateurs suivants :

#### Indicateurs

- Suivi de l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue des contrats en alternance (cela fera l'objet des données intégrées dans notre bilan annuel des actions de formation), quelle que soit la forme de travail (TT dont CDI-I, CDI, CDD, ALTERNANCE...)
- Nb d'entretiens PRO réalisés par typologie et % de jeunes concernés
- % d'augmentation de l'intensité d'emploi annuel pour les intérimaires ayant adhéré au programme V.I.P (valeur cible minimum +5% par an)
- % annuel de jeunes ayant bénéficié des actions de formation ou d'accompagnement sur nos programmes S.I.P dans le cadre du FSPI et quelle progression en 2017 et 2018

## 12. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

La société Manpower France veille à ce que toutes nos actions d'accompagnements des intérimaires ne comportent aucune forme de discrimination fondée sur l'âge y compris sur la séniorité.

Différentes actions pourront permettre aux intérimaires seniors de développer leur expérience professionnelle, de maintenir ou de développer leurs compétences et qualifications.

Il convient de rappeler, comme pour les jeunes, que les recrutements des intérimaires dépendent des besoins des entreprises sur les différents bassins d'emploi, sur des métiers très variés et Manpower s'engage dans ce cadre particulier :

- ✓ à suivre les évolutions des intérimaires seniors, eu égard à la population totale des intérimaires
- ✓ à faciliter leur mise à l'emploi en entreprise sous toutes ses formes
- ✓ à valoriser leur ancienneté
- ✓ à permettre la mise à jour ou le développement de leurs compétences
- ✓ à anticiper, dans une démarche proactive, les besoins du marché en formant et en proposant les salariés à nos clients.

A titre indicatif, le volume d'intérimaires seniors était de 27 416 en 2013 soit 8,3% des intérimaires et de 29 887 en 2015 soit 9,3% du total des salariés intérimaires Manpower.

### **12.1. Objectifs chiffrés concernant les salariés âgés**

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement de la qualification et l'alternance, en lien avec l'accord de branche formation du 26 septembre 2014, Manpower souhaite mettre en valeur auprès de ses clients les contrats en alternance, avec les dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation, CDPI, CIPI et périodes de professionnalisation).

Bien que cet engagement concernera principalement les jeunes, nous suivrons l'évolution de ces dispositifs pour les seniors, démarche déjà engagée sur les 2 années précédentes, puisque nos alternants de 50 ans et plus ont progressé de manière importante avec 95 contrats en 2015 contre 50 en 2013.

Nous suivrons particulièrement la part des seniors par rapport au global des intérimaires, afin de poursuivre la dynamique de mise à l'emploi qui augmente depuis 2012, pour atteindre plus de 9% en 2015.

#### **Indicateurs :**

- Nb de contrats en alternance concernant des seniors et % de progression vs 2015
- % d'intérimaires seniors détachés par année avec un objectif 10% minimum du total des intérimaires, avec un objectif d'atteinte à 12%, et volume d'intérimaires seniors détachés annuellement.

Notre priorité d'action sur 2016 et 2017 concerne l'accompagnement des intérimaires sur des parcours professionnels (programmes V.I.P et S.I.P) dans le cadre du FSPI.

Ces programmes dépendant à la fois de l'ancienneté des intérimaires mais également de leur souhait d'adhérer ou non aux programmes concernés, l'âge n'est pas un critère et ne peut donc être une priorité d'action.

Cependant, fort de notre engagement pour favoriser l'emploi des seniors, nous assurerons un suivi semestriel des intérimaires seniors accompagnés dans le cadre de ces programmes V.I.P et S.I.P.

Ces actions sont menées en support du réseau par les équipes formation en coopération avec les équipes ressources. Nous favoriserons la pro activité pour développer le dispositif de tutorat pour les seniors à partir de 45 ans.

#### **Indicateurs :**

- % de seniors accompagnés sur nos programmes V.I.P et S.I.P et évolution de leur représentativité
- % d'augmentation de l'intensité d'emploi annuel pour les intérimaires ayant adhéré au programme V.I.P (valeur cible minimum +5% par an)

L'accompagnement des intérimaires seniors est un axe prioritaire afin de permettre leur mise à l'emploi en missions et plus généralement sous toute forme d'emploi. La formation professionnelle est l'outil principal pour favoriser leur développement.

Notre engagement pour la formation des seniors sera donc poursuivi dans la dynamique des années précédentes, avec à minima 6% de seniors sur les effectifs intérimaires formés, et quelles que soient les catégories socioprofessionnelles.

Le suivi sera réalisé mensuellement au niveau de la direction Talents et parcours intérimaires et les données produites dans le cadre du bilan annuel des actions de formation.

**Indicateur :**

- Minimum 6% de séniors formés annuellement, avec un objectif d'atteinte à 9% sur l'ensemble des intérimaires formés, tous dispositifs confondus.

Un suivi particulier sera effectué sur les intérimaires en CDI-I, et toujours dans l'objectif d'accompagner vers l'emploi les intérimaires cibles du contrat de génération, avec la particularité du public intérimaire, notre engagement portera sur une cible de :

- 6% minimum des effectifs en CDI-I pour des intérimaires de 50 ans et plus sur l'année 2016,
- 7% en 2017
- 8% en 2018.

Nous souhaitons accompagner également les intérimaires de plus de 55 ans avec un objectif de 3% des CDI-I.

Ce point sera intégré à la stratégie globale sur le dispositif du CDI-I afin d'inciter les agences au recrutement particulier d'intérimaires séniors expérimentés.

Dans ce cadre, nous souhaitons proposer de reconnaître l'expertise et l'expérience des intérimaires en CDI-I, en proposant des actions de formation de tuteur à des séniors en priorité.

Notre engagement sera d'avoir à minima 2% des intérimaires en CDI-I formés à la fonction tutorale. L'objectif sera de compléter leur portefeuille de compétences, d'augmenter leur potentiel de missions diversifiées y compris des missions de tuteur intérimaires chez nos clients.

Ce travail sera activé et suivi par les équipes formation et ressources en région, afin de cibler les intérimaires qui pourront être concernés. Cette mission tutorale ne sera pas imposée et relève aussi du volontariat par les salariés concernés.

**Indicateurs :**

- % de CDI-I annuels pour des séniors (cible mini 6% en 2016)
- % de CDI-I annuels pour des intérimaires de 55 ans et plus avec une cible à 3% des effectifs CDI-I
- Volume de CDI-I formés à la fonction tutorale, avec un objectif à 2% des CDI-I, et répartition des intérimaires concernés par âge avec un zoom particulier sur les séniors

Un bilan avec ces indicateurs sera présenté en commission de suivi et transmis à chaque OSR.

**12.2. *Autres mesures destinées à favoriser le développement de l'emploi et l'accompagnement des salariés âgés***

Toutes les mesures précédentes contribuent à la reconnaissance et à la fidélisation des intérimaires séniors.

Mais Manpower poursuivra également la reconnaissance de l'ancienneté, au franchissement des seuils de 10, 20, 30 et 40 ans, avec une gratification anniversaire.

Les conditions d'octroi sont les suivantes :

Thème	Sous-thèmes	Conditions d'ancienneté	Descriptifs
ANNIVERSAIRE	Gratification et célébration Anniversaire des 10, 20, 30, 40 ans Versée sur le mois du franchissement du seuil, à condition que les critères d'attribution soient respectés.	<b>3 conditions cumulatives :</b> Condition 1 : être lié à Manpower sur le mois considéré et franchir un des 4 seuils anniversaire +Condition 2 : avoir au moins 455 heures d'ancienneté CP inclus sur les 12 mois précédents +Condition 3 : avoir au moins 910 heures d'ancienneté CP inclus sur les 18 mois précédents	Reconnaissance de la fidélité par le versement d'un élément de rémunération exceptionnel au Salié Intérimaire lorsqu'il franchit un seuil anniversaire. 4 seuils (en équivalence en heures d'ancienneté) sont concernés : 10, 20, 30 et 40 ans (1 an équivaut à 1607 heures travaillées). Les montants versés sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratification « 10 ans » : 455€ brut (+IFM =&gt; 500€)</li> <li>• Gratification « 20 ans » : 1820€ brut (+IFM =&gt; 2000€)</li> <li>• Gratification « 30 ans » : 2728 € brut (+IFM =&gt; 3000€)</li> <li>• Gratification « 40 ans » : 3637€ brut (+IFM =&gt; 4000€)</li> </ul>

Nous assurerons un suivi particulier des gratifications anniversaire pour les séniors avec l'objectif de développer la fidélisation et voir les bénéficiaires séniors augmenter.

#### Indicateur :

- % d'intérimaires séniors ayant bénéficié d'une gratification anniversaire (valeur cible 2015 : 35% du total des gratifications remises annuellement) et progression de cet indicateur.

#### Actions spécifiques pour le dispositif tutorat :

La société Manpower souhaite valoriser les actions de tutorat réalisées dans les conditions définies par nos accords de branche de 2012 sur le tutorat intérimaire et de 2014 sur la formation professionnelle. Les intérimaires séniors, dès lors qu'ils justifient des pré requis nécessaires et qu'ils sont volontaires, seront privilégiés pour occuper des missions de tutorat en partenariat avec nos clients.

Les modalités sur ce dispositif sont décrites dans la fiche « le tutorat intérimaire » jointe en annexe.

Outre le ciblage spécifique sur nos intérimaires en CDI-I, le dispositif pourra être proposé à tout intérimaire notamment sénior dès 45 ans, en fonction de ses expériences, ses capacités à former et accompagner et les besoins des entreprises du bassin d'emploi de l'agence concernée.

Nous assurerons la promotion du dispositif en 3 étapes :

- Ciblage des intérimaires potentiels (CDI-I, séniors en priorité) : équipes ressources et formation en support des agences,
- Proposition du dispositif et d'une formation de tuteur aux intérimaires volontaires,
- Recherche d'entreprises partenaires potentielles intéressées par des missions de tutorat par les agences concernées,

La fonction tutorale sera indiquée sur les contrats de mission concernés.

Notre engagement portera également sur la reconnaissance des intérimaires ayant effectué des missions de tutorat. Par tranche de 150 heures de missions réalisées dans ce cadre, Manpower abondera à hauteur de 3 heures de formation tout projet de CPF des intérimaires concernés en sus de l'obligation légale. Toute autre valorisation sera fonction des modalités mises en place éventuellement par l'entreprise d'accueil visant à reconnaître et valoriser la fonction tutorale des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Handwritten initials and signatures: "rv", "td", "sr", and a large "A" signature.

### Indicateurs :

- Volume d'intérimaires CDI-I et séniors + 45 ans ayant suivi une formation de tuteur, par année
- Volume d'intérimaires ayant effectué une ou plusieurs missions de tutorat et nombre d'heures de missions correspondant
- Nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement.

### Un outil pour accompagner nos intérimaires : l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel spécifique des intérimaires intègre les dispositions de l'accord de branche formation du 26 septembre 2014 étendu en mars 2015 et les entretiens professionnels seront mis en place selon les modalités qui ont été présentés en CCE en janvier 2016 et concerneront :

Plusieurs types de publics sont concernés par les Entretiens Professionnels :

- les salariés en **CDI-Intérimaire**
- les salariés intérimaires justifiant dans la même E.T.T. d'**au moins 2000h d'ancienneté** sur les 24 derniers mois **dont 1000 h et plus sur la deuxième année civile, chez Manpower.**

Et Dans le cadre de l'Accord Sécurisation des Parcours Professionnels de juillet 2013 :

- les salariés intérimaires ayant fait l'objet d'un « diagnostic F.S.P.I. » **V.I.P. et S.I.P.**
- Les salariés intérimaires en **contrat d'alternance en formation** ou **cumulant une formation et des missions pour une durée de 400 Heures minimum** à compter du 1er octobre 2015 (période de professionnalisation, C.D.P.I., contrat de professionnalisation ou C.I.P.I.) et pour lesquels le budget FSPI sera mobilisé

Ces entretiens seront rémunérés une heure forfaitaire en présentiel, qu'ils se déroulent pendant une mission ou en intermission.

Au travers de ces entretiens, la perspective des évolutions professionnelles envisagées est établie ainsi que les aspects sur les conditions de travail en missions et les éventuelles possibilités de formation y sont abordées, telles que :

- ✓ les Congés Individuels Formation permettant, au cours du parcours professionnel et à titre individuel, de suivre une formation de son choix pour accéder à un niveau de qualification supérieur ou se perfectionner professionnellement, ou changer d'activité ou de métier ;
- ✓ le Congé Bilan de Compétences permettant d'analyser avec l'aide d'un conseiller ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations pour envisager une évolution ;
- ✓ le Compte personnel de formation utilisé dans le cadre de 3 types de formation :
  - l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences,
  - l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience
  - dans le cadre de formations qualifiantes ou certifiantes permettant d'accéder à un diplôme, un titre professionnel, une certification, une habilitation...
- ✓ la Validation des Acquis de l'Expérience permettant de faire reconnaître son expérience dans l'objectif d'obtenir un diplôme correspondant aux connaissances et compétences acquises ;
- ✓ le recours possible auprès du Conseil en Evolution Professionnelle au FAF TT, le CEP
- ✓ plus généralement, tout dispositif pouvant être mis en œuvre par l'agence en réponse aux besoins des entreprises.



#### **Indicateurs :**

- Suivi annuel des entretiens professionnels réalisés avec le % d'EP qui auront concerné des seniors (% d'EP proposés et % d'EP réalisés)
- Volume d'heures et montants payés pour la réalisation des entretiens professionnels réalisés en présentiel (budget formation ou FSPI)

Un bilan avec ces indicateurs sera présenté en commission de suivi et transmis à chaque OSR.

### **12.3 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail**

Dans un objectif d'amélioration des conditions de travail, la société Manpower France s'engage à rappeler à l'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus, lors de l'entretien professionnel, la possibilité de bénéficier d'un bilan de santé (check up complet) de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la société Manpower France continuera à travailler en lien avec les médecins du travail pour les éventuels aménagements des postes de travail des salariés âgés de 50 ans et plus.

#### **Indicateur :**

- Manpower s'engage à informer 100% des salariés âgés de 50 ans et plus de la possibilité de bénéficier d'un check-up dans le cadre des entretiens professionnels.

### **13. Accompagnement et suivi des mesures pour les intérimaires sur le contrat de génération**

Pour permettre le déploiement et la mise en œuvre de toutes ces mesures visant à favoriser l'insertion des jeunes et le développement et la fidélisation des seniors, la Direction Talents et Parcours Intérimaires sera mobilisée avec :

- Les équipes centrales en charge des parcours intérimaires pour l'accompagnement du réseau sur les entretiens professionnels, la coordination et le suivi des CDI-I, le suivi des campagnes V.I.P et S.I.P, des équipes de la formation et de l'apprentissage
- Les équipes formation en région, en support du réseau d'agences, pour l'information et la mise en place des dispositifs de formation notamment le développement de l'alternance auprès des clients
- Les équipes ressources (Responsables régionaux ressources et compétences, responsables emploi) pour l'accompagnement du réseau sur le CDI-I, le suivi des entretiens professionnels, l'information sur l'accord et les engagements du contrat de génération.

Le suivi des indicateurs sera effectué d'une manière régulière avec synthèses semestrielles selon les indicateurs et annuelles sur l'ensemble des indicateurs proposés.

Un bilan avec ces indicateurs sera présenté en commission de suivi et transmis à chaque OSR.

Toute modification substantielle des dispositifs ou de la réglementation au cours des 3 années à venir et qui aurait un impact sur les mesures ou les indicateurs définis dans le présent document, fera l'objet d'un avenant au présent accord.

RU  
B  
H

#### **14. Sensibiliser et communiquer sur nos engagements**

Manpower France s'engage à communiquer et à donner le sens nécessaire aux grands équilibres du présent accord auprès de ses managers et des salariés, notamment dans le cadre de réunion de management.

#### **15. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements**

Les différentes actions ainsi définies au regard des engagements de l'entreprise en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés se dérouleront selon le calendrier suivant :

L'accord s'applique à compter du 1ER janvier 2016, à l'exception des engagements relatifs à l'aménagement de fin de carrière (AFC 4 – article 5.4.3.2) et au crédit formation tuteur (article 6.1.1), applicables à compter du 1er juillet 2016.

#### **16. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements**

Le suivi du présent accord est confié à une commission de suivi.

La Direction de l'entreprise sera représentée au sein de cette commission de suivi par 4 membres. Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner deux représentants maximum pour participer à la réunion de la commission.

Les membres de la commission de suivi disposeront d'un crédit de 4 heures de délégation pour étudier le bilan et préparer la réunion de la commission de suivi.

Elle se réunit une fois par an pour examiner le suivi des actions retenues dans le présent accord. Toutefois lors de la première année d'application, la commission se réunira deux fois.

A cette occasion, l'entreprise transmettra le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord à la DIRECCTE ainsi qu'aux DSC, et aux membres du CCE.

#### **17. Modalités de révision de l'accord**

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le secteur du travail temporaire pourra connaître au cours des années 2016 à 2018 des mutations susceptibles d'engendrer des évolutions sur l'emploi et de nature à conduire les partenaires sociaux et la Direction à revoir les engagements pris dans le cadre du contrat de génération.

#### **18. Modalités de publicité de l'accord**

Afin de remplir l'obligation légale de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés, l'accord et ses annexes seront affichés dans les locaux de l'entreprise et accessibles via l'intranet de Manpower

#### **19. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2018. L'ensemble des engagements souscrits dans le présent accord et des droits en découlant cessera de plein droit le 31 décembre 2018.

La direction s'engage à renégocier cet accord 6 mois avant son terme.

NV  
34  
A

## 20. Formalités de dépôt

Le présent accord, les diagnostics annexés ainsi que la fiche descriptive du contenu de l'accord, feront l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et R. 5121-29 du Code du travail. Le présent accord est déposé en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes conformément aux dispositions légales en vigueur. Chaque Organisation Syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

## 21. Entrée en application

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du [...] sous réserve de validation par la DIRECCTE.

L'accord et les diagnostics annexés font l'objet d'un contrôle de conformité par la DIRECCTE.

Ce délai court à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces demandées.  
A défaut d'une réponse dans les délais, l'accord est réputé conforme au regard de la pénalité.

Fait à Nanterre, le 20/04/2016, en 11 exemplaires.

  
Pour la Société MANPOWER France,  
Jean-François TOUSCHE Directeur des Ressources Humaines

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

 Tamia DAUCHY 20/04/16  
Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France

 Régis Dubois  
Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

Sandra Verrière DSC 21/04/16  
