

# Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Personnel Permanent de Manpower France pour 2016, 2017 et 2018.

## PRÉAMBULE

La société Manpower France est engagée depuis de nombreuses années sur le thème de la diversité. Plusieurs actions ont en effet été menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de maintenir sa capacité à attirer et retenir les meilleurs talents, Manpower France poursuit par le présent accord triennal son engagement dans la recherche de la plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du personnel permanent.

Dès lors, comment Manpower France, entreprise majoritairement féminine, assure-t-elle l'égalité professionnelle ? Appréhender la notion d'Egalité c'est identifier et comprendre les enjeux qui, dans le cadre des relations de travail permettront de réduire, voire de mettre fin, aux écarts professionnels entre les femmes et les hommes, par rapport à des critères objectifs de comparaison.

L'égalité de droit et en droit, ne signifie pas pour autant l'identité, s'agissant du rapport au travail des hommes et des femmes. Le présent accord vise à rechercher autant la proportionnalité dans un certain nombre de domaines, ainsi que des mesures préférentielles visant à corriger toute différence de traitement en ce qui concerne le développement et les parcours professionnels. Il s'agit d'offrir les mêmes chances de réussite et d'épanouissement au travail.

Aussi, dans la continuité de l'Accord triennal 2013, 2014 et 2015 du 7 août 2013, Manpower France et les Partenaires sociaux retiennent les axes suivants de négociation qui constituent les leviers principaux de l'égalité professionnelle :

1. La formation professionnelle ;
2. L'évolution professionnelle ;
3. La rémunération effective ;
4. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les principes d'égalité des chances et de traitement entre tous les membres du personnel demeurent une valeur d'entreprise reconnue applicable dès l'embauche et tout au long de la carrière.

Pour ce faire, Manpower France a adopté une méthodologie rigoureuse dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. En effet, chaque thème de négociation s'accompagne de mesures concrètes d'application et d'indicateurs de suivi qui ont vocation à être déclinés, autant que faire se peut, localement, par niveau (sous réserve de donner du sens à l'indicateur) et avec un objectif triennal.

Afin de donner une opérationnalité effective à chaque disposition du présent accord, un calendrier de déploiement opérationnel est établi ci-après.

# PLAN

- I. **ÉTAT DES LIEUX**
  - A. Une entreprise engagée depuis de nombreuses années sur l'égalité professionnelle
  - B. Une entreprise majoritairement féminine à l'instar de la branche
  - C. Une absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de Manpower France comparativement à la France
  - D. Une évolution de carrière des femmes plus favorable qu'au niveau de la Branche
- II. **FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**
  - A. Réduire les contraintes de déplacement et d'organisation pour l'accès aux formations
    - 1. Le calendrier des sessions de formation
    - 2. Le respect du délai de convocation
    - 3. L'aide financière pour frais de garde d'enfants lors de session de formation
  - B. Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps complet et à temps partiel
  - C. Favoriser le retour à l'emploi en termes de formations en cas d'absence de longue durée
- III. **ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET FACILITER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS DES POSTES A RESPONSABILITÉ**
  - A. Anticiper dès le niveau G la constitution d'un vivier en vue de la promotion aux niveaux I et plus
  - B. Renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)
- IV. **AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**
  - A. Assurer une transparence des rémunérations
  - B. S'engager au maintien de l'égalité de rémunération
  - C. Fixer des objectifs individuels au prorata de la durée du travail des salariés à temps partiel
- V. **L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE**
  - A. Optimiser le temps et le lieu de travail
    - 1. Améliorer le guide de bonnes pratiques des outils de communication
    - 2. Faciliter l'accompagnement des enfants lors de la rentrée scolaire
  - B. Favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'un congé maternité / adoption / parental
  - C. Faciliter la prise du congé paternité
- VI. **LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DE L'ACCORD**
  - A. La communication aux managers
  - B. Le tableau de déploiement opérationnel
- VII. **LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD**
  - A. Le rappel du rôle des Commissions égalité
  - B. La durée de l'accord
  - C. Le dépôt de l'accord

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



## I. ÉTAT DES LIEUX

### A. Une entreprise engagée depuis de nombreuses années sur l'égalité professionnelle

L'engagement de Manpower France pour l'égalité professionnelle s'inscrit depuis de nombreuses années au travers de différentes actions :

- l'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes et le maintien de la rémunération pendant la totalité du congé maternité depuis 1986 ;
- l'octroi de jours supplémentaires et rémunérés de congés pour enfant malade et événements familiaux depuis 1986 également ;
- la signature de la Charte de la diversité en 2006 ;
- la Politique Mobilité intégrant le respect de l'équilibre travail - vie privée depuis 2009 ;
- la signature de la Charte de la Parentalité en 2011 ;
- l'établissement d'indicateurs supra-légaux dans les Rapports Égalité entre les femmes et les hommes depuis 2012 ;
- l'établissement de sept plans d'actions d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'un plan d'action national en 2012 ;
- la conclusion d'un accord d'entreprise du 7 août 2013 portant sur l'égalité préprofessionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2013, 2014 et 2015.

### B. Une entreprise majoritairement féminine à l'instar de la branche

Avec 81 % de l'effectif<sup>1</sup>, les femmes demeurent majoritaires au sein de Manpower France. Nous constatons que cette représentation est le reflet de celle constatée au niveau de la branche : 78,1 % des salariés des entreprises de travail temporaire sont des femmes<sup>2</sup>. Aussi, à l'image de son secteur d'activité, Manpower France témoigne d'une présence féminine forte (84 % des embauches totales en 2014).

Les métiers des ressources humaines attirant majoritairement des femmes en France, Manpower France veille néanmoins au respect de l'absence de toute discrimination d'embauche à l'égard des hommes. D'ailleurs, l'analyse de la répartition des candidatures par sexe reflète celle de l'effectif. La politique de recrutement des salariés alternants participe à une augmentation de la part des hommes, même si celle-ci reste limitée.

### C. Une absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de Manpower France comparativement à la France

Alors qu'au regard des données nationales de l'INSEE, à secteur d'activité, âge, catégorie socioprofessionnelle donnés les hommes perçoivent en moyenne un salaire mensuel net supérieur de 9,9 %<sup>3</sup> (en équivalent temps plein) à celui des femmes en France, il ressort des Rapports annuels Égalité entre les femmes et les hommes de Manpower France que les femmes perçoivent au minimum 95 % du salaire des hommes par niveau, la majorité se situant autour de 98 % du salaire des hommes.

### D. Une évolution de carrière des femmes plus favorable qu'au niveau de la Branche


Sur l'ensemble de l'effectif, les femmes sont davantage promues au sein de Manpower France qu'au niveau de la branche :

- 84 % des promotions sur l'année 2014 ont concerné des femmes alors qu'elles représentent 81 % de l'effectif. Au niveau de la Branche, 77 % des promotions sont des femmes ;
- 7 % des femmes ont été promues en 2014 contre 6 % des hommes (nombre de promotions 2014 / Effectif total N-1), alors qu'au niveau de la branche : 3,3 % des femmes ont été promues contre 1 % des hommes.

<sup>1</sup> Source : rapport égalité hommes femmes 2014.

<sup>2</sup> Source : rapport de branche de travail temporaire de 2014.

<sup>3</sup> Source : dernières données nationales de l'INSEE de 2013.

RV  


PP  


S'agissant de la répartition des effectifs Cadres, la proportion des femmes est plus favorable au sein de Manpower France qu'au niveau de la Branche : 78% du niveau G et H sont des femmes chez Manpower France contre 70% au niveau de la Branche.

La proportion des effectifs masculins devient majoritaire à partir du niveau I.

## II. FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle permet l'accès à des responsabilités plus grandes et favorise l'évolution de carrière. Or, consciente des difficultés d'organisation personnelle que peuvent entraîner les formations, l'entreprise s'engage à lutter contre toute contrainte d'accès à la formation due aux déplacements et au temps partiel.

### A. Réduire les contraintes de déplacement et d'organisation pour l'accès aux formations

L'entreprise s'engage à améliorer le calendrier des sessions de formation, à respecter le délai de convocation et à compenser par une aide financière les frais de garde d'enfants lors de session de formation dans certaines conditions.

#### 1. Le calendrier des sessions de formation

Manpower France organise par principe les sessions de formation le mardi, en lieu et place du lundi, en présence de participants venant de Province. Par ailleurs, pour les sessions de formation de deux jours, Manpower France s'engage à les positionner, si nécessaire, le jeudi et vendredi afin de ne pas pénaliser les salariés absents le mercredi (notamment les salariés à temps partiel).

Calendrier de suivi des jours de sessions de formation (données nationales)

Objectif triennal	Déroulement des sessions de formation	
	D'une journée : le lundi*	De deux jours : les jeudi et vendredi**
	0 %	100%

\*En présence de participant venant de province – \*\*Uniquement en cas de contraintes pour les collaborateurs (ex : salariés à temps partiel).

#### 2. Le respect du délai de convocation

Manpower France s'engage à adresser aux salariés, les convocations aux sessions de formation au moins 21 jours (calendaires) avant le commencement de celles-ci.

Suivi du délai d'envoi des convocations aux sessions de formation (données nationales) \*\*

	> ou = à 21 jours
Objectif triennal	100 %
Résultats au 31.10 2015	67 %

\*\* Sous réserve que la Direction formation dispose suffisamment en amont de l'ensemble des éléments afférents à la convocation (liste des participants ; lieu de formation ; horaires).

#### 3. L'aide financière pour frais de garde d'enfants lors de session de formation (hors formations individuelles extra-entreprise)

Manpower France participe à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants (âgés de moins de 14 ans et sans limite pour les enfants handicapés ou atteint d'une longue maladie ou d'une maladie invalidante), pour les salariés parents qui le demandent sur la base d'un justificatif de mode garde officiel (à l'exclusion des collaborateurs pour lesquels la participation à une session de formation ne génère pas un temps supplémentaire). Cette aide prend la forme de l'octroi de tickets-CESU à hauteur de 20 euros par jour de formation et par salarié répondant aux conditions précitées pris en charge à 100 % par l'entreprise.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



**Suivi de l'octroi de Tickets-CESU aux salariés parents en formation répondant aux conditions (données nationales)**

	Nb de demandes répondant aux conditions	Taux de prises en charge
Objectif triennal		100 %

La dépense supportée par l'entreprise au titre de cette mesure sera communiquée dans le cadre du bilan annuel de suivi du présent accord.

**B. Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps complet et à temps partiel (hors formations individuelles extra-entreprise)**

Partant du constat que le travail à temps partiel peut indirectement impacter l'accès à la formation, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions financières et organisationnelles adéquates. Lorsqu'une session de formation coïncide avec un jour non travaillé en raison d'un temps partiel, Manpower France participe à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants (âgés de moins de 14 ans et sans limite pour les enfants handicapés ou atteint d'une longue maladie ou d'une maladie invalidante), pour les salariés parents qui le demandent sur la base d'un justificatif de mode de garde officiel. Cette aide prend la forme de l'octroi de tickets-CESU pris en charge à 100 % par l'entreprise et ce, dans la limite annuelle de 150 € par salarié.

**Suivi de l'octroi de Tickets-CESU demandés suite à la coïncidence d'une formation avec un jour non travaillé du fait du temps partiel (données nationales)**

	Nb de demandes répondant aux conditions	Taux de demandes prises en charge
Objectif triennal	0	100 %

La dépense supportée par l'entreprise au titre de cette mesure sera communiquée dans le cadre du bilan annuel de suivi du présent accord.

**C. Favoriser le retour à l'emploi en termes de formations en cas d'absence de longue durée**

Dans la mesure où la formation développe l'adaptation des personnes à des situations ou des méthodes de travail nouvelles ou en évolution, l'entreprise propose à tout collaborateur absent depuis au moins 1 an de suivre une formation individuelle dans les 6 mois suivant leur retour.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du déroulé de l'entretien professionnel effectué à l'issue d'une longue absence (article L.6315-1 du Code du travail).

**Nombre de salariés ayant bénéficié, au retour d'une absence d'au moins 1 an, d'un entretien professionnel à l'occasion duquel une formation lui a été proposée (données locales)**

Niveaux	Nombre de salariés de retour d'une absence d'au moins 1 an		Nombre de salariés ayant bénéficié, au retour d'une absence d'au moins 1 an, d'un entretien professionnel à l'occasion duquel une formation lui a été proposée	
	F	H	F	H
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
H				
I				
J				
K				
L				
Objectif triennal			100 %	100 %

PP RV

### III. ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET FACILITER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS DES POSTES À RESPONSABILITÉ

Compte tenu d'un effectif féminin minoritaire à partir du niveau I, l'entreprise entend tendre vers une plus forte représentation des femmes à partir dudit niveau par les deux mesures suivantes :

- La constitution d'un vivier plus important de femmes de niveau H à promouvoir vers ces niveaux (I et plus) en anticipant dès le niveau G ;
- Le renforcement de la parité aux postes Cadres Supérieurs.

#### A. Anticiper dès le niveau G la constitution d'un vivier en vue de la promotion aux niveaux I et plus

Afin de tendre vers une plus forte représentation des femmes à partir du niveau I, l'entreprise s'engage à constituer un vivier plus important de femmes de niveau H en anticipant leur promotion dès le niveau G, en prenant notamment en compte la dimension du temps partiel.

Suivi de l'évolution des salariées de niveau G promues au niveau H (données locales)

Part des femmes dans les promotions de niveau G vers le niveau H	Objectif 2016	Objectif 2017	Objectif 2018
	70 %	70 %	70 %

#### B. Renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)

Dans le but de s'approcher de la parité aux postes de Cadres supérieurs, l'entreprise s'engage à mener deux actions :

- Identifier lors de la revue annuelle d'évaluation les salariés hommes et femmes de niveau H minimum susceptibles d'évoluer. Une fois l'identification réalisée, l'entreprise s'engage à suivre attentivement leur évolution.
- A compétences équivalentes, la priorité des embauchés de I et plus sera accordée aux femmes.

Compte tenu du faible nombre de postes concernés, il n'est pas possible de prendre un engagement chiffré.

Indicateur : Données relatives à la promotion et à l'embauche dans le rapport égalité hommes-femmes.

### IV. AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Force est de constater l'absence de tout écart significatif entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. Néanmoins, Manpower France a retenu ce domaine dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que la société MANPOWER, conformément à l'article L.1225-26 du Code du travail, octroie à toutes les salariées de retour de congé de maternité ou d'adoption un éventuel rattrapage salarial correspondant à la comparaison entre leur progression salariale de l'année et le taux moyen des augmentations salariales appliquées à la population de référence, présente toute l'année civile et hors promotions.

no  
PP  
AA



**A. Assurer une transparence des rémunérations**

Manpower France s'engage à une plus grande transparence des informations. Aussi, afin de permettre aux salariés de vérifier l'égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes à situation identique, plusieurs tableaux sur la rémunération mensuelle fixe et sur la rémunération globale annuelle sont publiés annuellement sous l'intranet Léo :

**Tableau sur la distribution de la rémunération de base et des primes à caractère collectif (13<sup>e</sup> mois) par fonction et par niveau (extrait)**

Niveau	Fonction	Rémunération de base (€)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ACM1	Analyste Commercial	15	1725	1770	1815	1860	1905	1950	1995	2040	2085	2130	2175	2220
	Analyste de Recherche	3	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640
	Analyste Commercial	6	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640
ACM2	Analyste Commercial	3	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640
	Analyste de Recherche	3	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640
	Analyste Commercial	6	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640

**Tableau sur la distribution de la rémunération de base et des primes à caractère collectif (13<sup>e</sup> mois) par niveau (extrait)**

Niveau	Fonction	Rémunération de base (€)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
7A	Analyste Commercial	15	1725	1770	1815	1860	1905	1950	1995	2040	2085	2130	2175	2220
	Analyste de Recherche	3	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640
	Analyste Commercial	6	1200	1240	1280	1320	1360	1400	1440	1480	1520	1560	1600	1640

**Tableau sur l'analyse de la rémunération annuelle par fonction et par niveau (extrait)**

Niveau	Fonction	Rémunération annuelle (€)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
7A	Analyste Commercial	15	20100	20550	21000	21450	21900	22350	22800	23250	23700	24150	24600	25050
	Analyste de Recherche	3	14400	14800	15200	15600	16000	16400	16800	17200	17600	18000	18400	18800
	Analyste Commercial	6	14400	14800	15200	15600	16000	16400	16800	17200	17600	18000	18400	18800

Indicateur : Publication sous Léo des 3 tableaux complets pré-indiqués.

Handwritten notes: "SR", "PP", and a signature.

## B. S'engager au maintien de l'égalité de rémunération

Constatant l'absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes, Manpower France s'engage à maintenir cette égalité de traitement.

Suivi du maintien de l'égalité de la rémunération médiane des femmes et des hommes (à décliner localement)

Niveaux	Pourcentage de la rémunération médiane des femmes par rapport à celle des hommes (octobre 2015)	Objectif triennal
B	97 %	98% à 102%
C	101 %	98% à 102%
D	103 %	98% à 102%
E	95 %	98% à 102%
F	99 %	98% à 102%
G	97 %	98% à 102%
H	97 %	98% à 102%
I	99 %	98% à 102%
J	97 %	98% à 102%
K	101 %	98% à 102%
L	108 %	98% à 102%

## C. Fixer des objectifs individuels au prorata de la durée du travail des salariés (temps partiel ou année incomplète)

Manpower France s'engage à proratiser les objectifs individuels des salariés au regard du temps travaillé (temps partiel ou année incomplète) et à informer ses managers de la nécessaire prise en compte de ce temps.

Une voie de recours auprès du Responsable Ressources Humaines est ouverte pour tout salarié qui souhaiterait voir examiner sa situation en vue de son éventuelle révision, dans les 3 mois suivant la fixation des objectifs ou suivant son passage à temps partiel ou suivant son retour.

Suivi de l'utilisation des voies de recours des salariés (données locales)

Niveaux	Nombre de voies de recours utilisées
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	
K	
L	
Objectif triennal	0

Par ailleurs, à l'occasion du bilan annuel du suivi du présent accord, une étude comparative sur le taux d'atteinte des objectifs des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein sera effectuée.

## V. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Manpower France prend en compte les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Le management a pour rôle de traduire cette prise en compte dans son comportement ainsi que dans la communication et l'application des dispositions de l'accord.

Il est prévu à cet effet des mesures afin d'optimiser le temps de travail, de favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental, ainsi que faciliter la prise d'un congé paternité.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R' and 'PP'.



## A. Optimiser le temps de travail

### 1. Améliorer le guide de bonnes pratiques des outils de communication

Manpower France améliore le guide pédagogique des bonnes pratiques en matière notamment d'utilisation du mail.

Indicateur : réactualisation du guide de bonnes pratiques informatiques avant le 31 décembre 2016.

### 2. Faciliter l'accompagnement des enfants lors de la rentrée scolaire

Manpower France s'engage à proposer à ses salariés d'aménager leurs horaires de travail le jour de la rentrée des classes pour leur(s) enfant(s) jusqu'à la sixième inclus. Ainsi, les salariés pourront accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée et décaler leur prise de fonction de 2 heures maximum.

Indicateur : envoi d'un mail de rappel à l'ensemble des salariés fin août 2016, 2017 et 2018.

## B. Favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'un congé maternité / adoption / parental

Manpower France s'engage à proposer un entretien à tout(e) salarié(e) de retour de congé maternité, d'adoption et parental afin d'établir au mieux ses souhaits éventuels. Cet entretien peut se dérouler dans un délai raisonnable, au plus tard dans le mois qui suit le retour. Seront notamment abordés les points suivants :

- les modalités de la reprise de travail ;
- la mise à jour de l'ensemble des formations manquées durant l'absence du salarié ;
- les souhaits de formation, parcours de professionnalisation ;
- les souhaits de réorientation ou de bilan professionnel ;
- les mesures éventuelles de doublons avec un salarié référent du même niveau.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du déroulé de l'entretien professionnel effectué à l'issue d'une longue absence – supérieure à quatre mois (article L.6315-1 du Code du travail).

S'agissant des modalités de la reprise, et en particulier des éventuels aménagements des horaires de travail souhaités par le salarié, il est rappelé que le bon sens doit prévaloir. Le manager est garant de la bonne organisation de l'agence/ du service et doit veiller à l'équité entre tous les salariés de son équipe. Si un arbitrage est nécessaire, le salarié pourra se rapprocher de l'équipe RH locale.

### Suivi des entretiens professionnels au retour de congés maternité, d'adoption et parentaux

Niveaux	Nb de salariés de retour de congés maternité, adoption, parental	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel à l'issue du congé maternité, adoption, parental	Objectif triennal
B			100 %
C			100 %
D			100 %
E			100 %
F			100 %
G			100 %
H			100 %
I			100 %
J			100 %
K			100 %
L			100 %
Total			

Handwritten initials and marks: "PP", "RV", and a blue star.

### C. Faciliter la prise du congé paternité

Sauf modification significative des dispositions légales en vigueur, le salarié absent pour congé de paternité au titre de l'article L 1225-35 du Code du travail, bénéficiera d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de celui-ci, soit pendant onze jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Pendant cette période, l'employeur versera au salarié concerné, sous réserve de sa demande expresse, un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle. Ladite prise en charge par l'entreprise est conditionnée par la production d'un justificatif des sommes versées par la sécurité sociale.

Suivi de la prise en charge de la quote-part de la rémunération au titre du congé paternité

	Nb de demandes répondant aux conditions	Taux de demandes prises en charge
Objectif trienna		100 %

## VI. LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DE L'ACCORD

### A. La communication aux managers

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

nu  
A  
4



## B. Le tableau de déploiement opérationnel

OBJECTIFS	MESURES D'APPLICATION	SERVICES CONCERNES	DELAIS DE REALISATION
Article I.A. Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes	Ajout d'un rappel sur les modalités d'application de l'article 17 de l'accord sur le statut du personnel de Manpower France du 29 juillet 2004 dans le courrier de la DRH adressé aux femmes enceintes fixant les dates de congés maternité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service Paye permanent.</li> </ul>	Immédiat
Article II.A.1 Calendrier des formations	Fixation du calendrier de formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>Principe : Démarrage des formations le mardi.</li> <li>Exceptions : alternants ; salariés du Siège.</li> <li>Pour les formations de deux jours :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Principe : mardi et mercredi ;</li> <li>Exceptions (ex : temps partiel) : jeudi et vendredi.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service gestion administration et formation Personnel permanent</li> </ul>	Immédiat
Article II.A.2. Respect du délai de convocation	Tableau de suivi des délais d'envoi de convocation de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de gestion administration et formation Personnel permanent</li> </ul>	Immédiat
Article II.A.3. Aide financière pour frais de garde d'enfants lors des sessions de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une procédure :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Toute convocation à une session de formation portera une mention sur l'aide financière proposée et les coordonnées de l'interlocuteur à contacter.</li> <li>Demande du salarié à son interlocuteur (justificatif officiel joint)</li> <li>Le service Formation en informe le Département Reporting RH qui prend contact avec EDENRED, organisme qui pré-finance les tickets CESU.</li> <li>Le salarié reçoit les tickets-CESU soit à domicile, soit par voie dématérialisée.</li> </ul> </li> <li>Information annuelle sur la dépense supportée par l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service gestion administration et formation Personnel permanent</li> <li>Service Reporting et rémunération.</li> </ul>	Immédiat
Article II.B. Aide financière lors d'un jour de formation non travaillé par un salarié à temps partiel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une procédure comparable à celle de l'article I.A.2 : toute convocation à une session de formation rappellera cette disposition et les coordonnées de l'interlocuteur.</li> <li>Information annuelle sur la dépense supportée par l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service gestion administration et formation Personnel permanent</li> <li>Service Reporting et rémunération.</li> </ul>	Immédiat
Article II, C. Favoriser le retour à l'emploi en termes de formations en cas d'absence d'1 an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicateur de suivi</li> <li>Procédure :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Se référer à la procédure liée à l'entretien professionnel</li> <li>Un indicateur de suivi a été également mis en place.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service RH local.</li> <li>Service gestion administration et formation Personnel permanent</li> <li>Managers.</li> </ul>	Immédiat

OBJECTIFS	MESURES D'APPLICATION	SERVICES CONCERNES	DÉLAIS DE RÉALISATION
Article III Evolution des femmes vers des postes de responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus Revue Performance et Revue Talent.</li> <li>Suivi de l'indicateur.</li> <li>Rapport égalité hommes femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Département Emploi et Rémunération.</li> <li>Service RH local et Managers.</li> </ul>	Lors des revues annuelles d'évaluation.
Article IV.A. Assurer une transparence des rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication des 3 tableaux de rémunération (pré-indiqués) sous Léo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service Reporting et rémunération.</li> </ul>	A l'issue des consultations REHF.
Article IV.B. S'engager au maintien de l'égalité de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicateur de suivi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service Reporting et rémunération.</li> </ul>	A l'issue des consultations REHF.
Article IV.C. Fixer des objectifs professionnels au prorata de la durée du travail des salariés à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mémo prime.</li> <li>Suivi des voies de recours (le principe de la voie de recours sera évoqué lors des réunions managers de déploiement du présent accord).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DRH.</li> <li>RRH.</li> <li>Managers.</li> </ul>	Immédiat.
Article V.A.1 Améliorer le guide de bonnes pratiques des outils de communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réactualisation du guide pédagogique (comprenant notamment les heures des conférences téléphoniques).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Département Emploi et Rémunération.</li> <li>Département droit social.</li> </ul>	Avant le 31 décembre 2016.
Article V.A.2. Faciliter l'accompagnement des enfants lors de la rentrée scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envoi d'un mail de rappel à l'ensemble des salariés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipes RH locales.</li> </ul>	Avant le 30 août 2016, 2017 et 2018.
Article V.B. Favoriser le retour de l'emploi à l'issue d'un congé maternité / adoption / parental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procédure : <ul style="list-style-type: none"> <li>Se référer à la procédure liée à l'entretien professionnel</li> <li>Un indicateur de suivi a été également mis en place.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service Reporting et rémunération.</li> <li>Equipes RH locales.</li> <li>Managers.</li> </ul>	Immédiat.
Article V.C. Faciliter la prise du congé paternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un process sera établi en ce sens.</li> <li>Une communication sera prévue pour informer les collaborateurs de cette mesure et des conditions d'attribution.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié.</li> <li>Département Paye.</li> <li>Equipes RH locales.</li> </ul>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016.



## VII. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

### A. Le rappel du rôle des Commissions égalité

Conformément aux attributions qui lui sont dévolues par l'article L.2323-57 du Code du travail, les Commissions égalité suivront annuellement notamment la mise en application du présent accord à l'occasion des informations-consultations annuelles des Comité d'établissement et du Comité central d'entreprise sur le Rapport égalité entre les femmes et les hommes.

### B. La durée de l'accord

Les effets du présent accord entrent en vigueur rétroactivement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour une durée déterminée de trois ans conformément à l'article L.2242-5 du Code du travail.

Les effets du présent accord cesseront de s'appliquer à l'échéance de trois ans, soit au 31 décembre 2018 inclus, sans qu'une tacite reconduction ne soit possible.

### C. Le dépôt de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège social de la Société ;
- en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- en un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Nanterre, le 9 février 2016 en 13 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**

*Pierre Perronne*

**Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France**

*Shemane Laguean*

**Pour le syndicat CGT Manpower France**

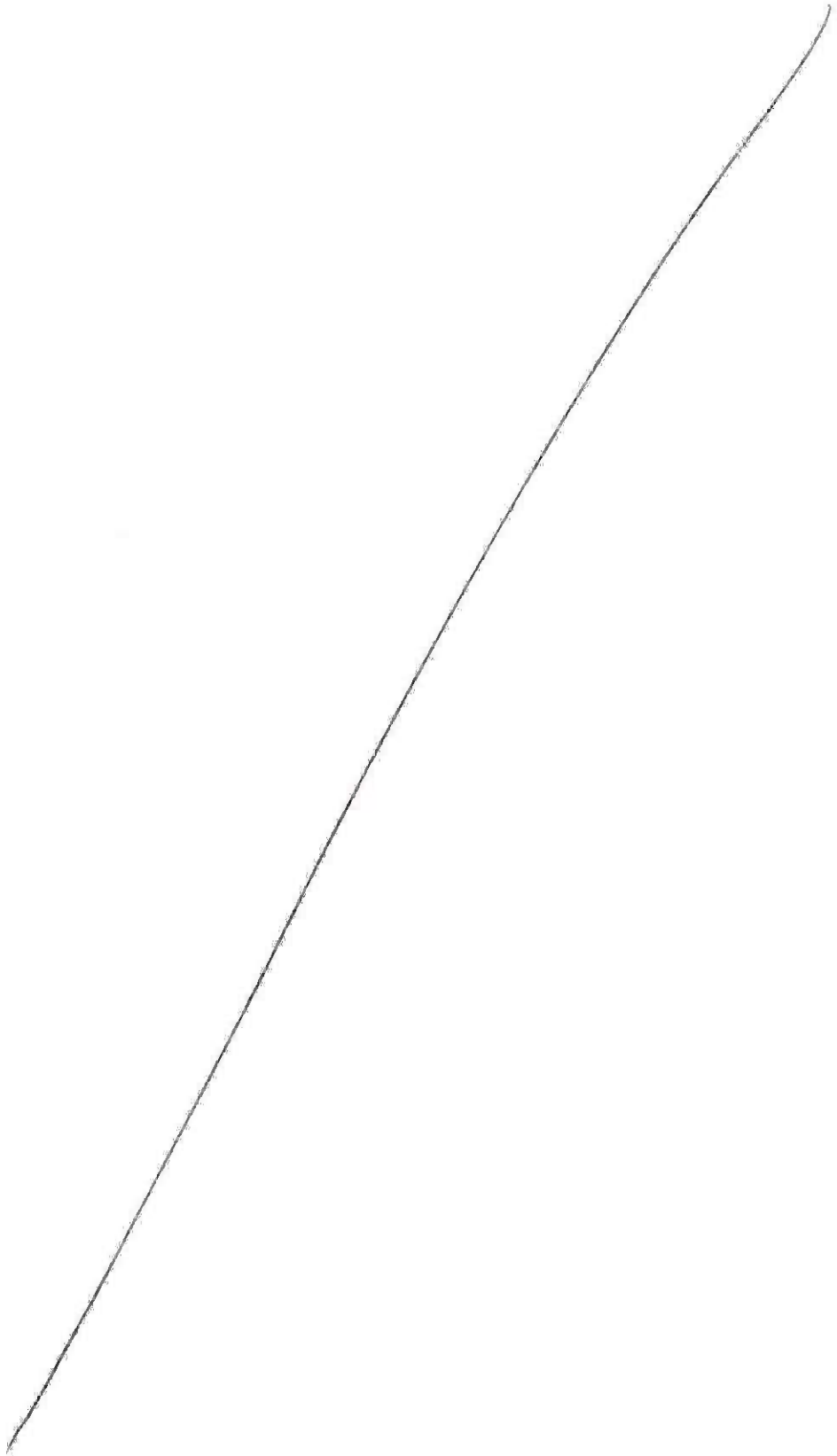
**Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France**

*Regis Verbeke*

**Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France**

*le 25/02/2016*

*Handwritten initials and a large hash symbol (#) in the bottom right corner.*



RR