

Accord d'entreprise :

Positionner le dialogue social dans le projet Envergure

Préambule

Le 18 Juin 2013, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un relevé de conclusions abordant différents thèmes majeurs d'actualité, dont celui relatif au « Réseau Manpower de demain ».

Concernant ce sujet, les parties ont convenu qu'avant la conclusion des études prévues au troisième trimestre 2013, et en préalable au processus d'information et de consultation du CCE, une réunion entre la Direction et les Délégués Syndicaux Centraux sera organisée pour partager les réflexions sur le sujet,

Cette rencontre a eu lieu le 7 août 2013 entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales Représentatives. Le 23 octobre 2013, la Direction Générale a présenté son diagnostic sur la situation de l'entreprise en vue de l'élaboration des orientations stratégiques à 3 ans.

Il ressort la nécessité de maintenir et définir la place du dialogue social notamment au travers des Instances Représentatives du Personnel dans le cadre de la mise en œuvre des orientations stratégiques de Manpower France.

Il est poursuivi une démarche volontariste visant à assurer une information efficace et pertinente au regard des salariés permanents et intérimaires. Pour cela, il est proposé un dispositif négocié, permettant à l'ensemble des acteurs et institutions de Manpower de participer efficacement à la Politique de Manpower, dans un cadre calendaire et institutionnel précis, à l'appui d'une méthode nationale et régionale cohérente, renforcée par un niveau d'information écrite adaptée, ainsi que par une démarche d'expérimentation et d'expertise anticipées.

Le présent accord a pour objet de coordonner les processus d'information et, ou consultation des instances représentatives du personnel dans les 4 dimensions suivantes :

- 1- Le plan annuel stratégique (projet Envergure 2014-2016)
- 2- La coordination associée aux pilotes du projet Envergure
- 3- La gestion courante et, ou anticipée
- 4- La situation particulière du déploiement de la Très Grande Agglomération Paris intra-muros et Petite Couronne.

Ces 4 dimensions formant un seul et même projet dont les modalités institutionnelles sont indiquées dans le présent accord.

PROJET

Parallèlement au dialogue avec les instances représentatives du personnel sur les enjeux de la nouvelle stratégie et les impacts des pilotes dont le présent accord fixe les modalités, deux négociations sont engagées avec les organisations syndicales :

- Une négociation sur la GPNEC qui va s'engager en janvier 2014 avec pour objectif d'aboutir à une proposition d'ici la fin du premier semestre 2014
- Une négociation sur la mobilité qui s'est engagée en juin 2013 avec pour objectif d'aboutir à compter du 1^{er} Janvier 2014

Ces négociations ont vocation de doter Manpower d'outils et de moyens pour accompagner les changements liés au projet Envergure.

Table des matières

Préambule	1
Chapitre 1 : Plan Annuel Stratégique Envergure	4
Modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise Manpower France concernant l'évolution de la configuration du réseau Agences de demain (2014-2016)	4
Chapitre 2 : Le processus d'information et de consultation pour les Pilotes du Test 2014	5
Nature des documents remis au CCE, CHSCT, IC.CHSCT et CE, pour le déploiement Envergure, pilotes et gestion courante (cf. Tableau ci-dessous)	6
Information et information-consultation des Instances Représentatives du Personnel	8
Modalités spécifiques « Envergure » pour les comites d'établissement	9
Traitement des expertises.....	13
L'expertise économique (projet Envergure)	13
L'expertise Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (les pilotes).....	13
Chapitre 3 : Situation particulière du déploiement de la Très Grande Agglomération Paris Intra - Muros et Petite Couronne	15
Chapitre 4 : Déploiement	15
Chapitre 5 : Gestion anticipée et gestion courante	15
Gestion courante et opérationnelle.....	15
Chapitre 6 : Modalités d'information et de communication auprès des salariés Permanents et Intérimaires concernés par le dispositif « réseau de demain » 2014 – 2016	18
Chapitre 7 : Les Centres de Gestion Administratifs (CGA)	18
Chapitre 8 : Formalités de publicité et dépôt	19
Champ d'application	19
Durée	19
Communication interne	19
Dépôt et publicité	19

Chapitre 1 : Plan Annuel Stratégique Envergure

En fin de chaque année, la Direction Générale vient présenter son plan d'organisation commerciale de l'année suivante, devant les Instances Représentatives du Personnel concernées par la nature des activités.

Le projet de Plan Annuel Stratégique Envergure pour 2014-2016 donnera lieu à un processus d'information et de consultation du CCE, dès l'exercice 2014 en référence à l'article L 2323-7-1 du Code du Travail, relatif aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Les parties prenantes définissent les modalités dans lesquelles le Comité Central d'Entreprise est informé et consulté chaque année sur la stratégie de l'entreprise, et ses effets sur la mobilisation des équipes, la combinaison des compétences et la gestion des emplois.

La direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent, avec le support de la commission économique sur la prochaine constitution de la BDES (article L.2323-7-2 du Code du Travail). Cette BDES devant être finalisée au mois de juin 2014, et permettre ainsi de compléter l'information consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise 2015, conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. En conséquence, les orientations stratégiques ayant fait l'objet d'une consultation, dans le cadre du projet Envergure et du calendrier précisé dans cet accord, ne donneront pas lieu pour 2014 à une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'année.

Dans le document de base remis au CCE figurent les éléments de stratégie générale que sont : l'analyse des résultats et des activités de croissance et de décroissance prévisibles pour l'exercice en fin de réalisation et les perspectives de l'année suivante ; le positionnement concurrentiel ; l'actualisation du positionnement stratégique de Manpower ; l'émergence de nouveaux marchés, services ou de nouveaux métiers.

Dans le document de base remis au CCE figurent les éléments de stratégie structurelle du Réseau et du Support que sont : l'organisation des Directions Régionales ; des Secteurs, des Agences et des CGA (liste et localisation, situation des baux afférents) ; les services Support du Siège concernés ; la politique en matière d'emploi et compétences, la structuration et les volumes d'emploi, les mesures d'accompagnement.

Modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise Manpower France concernant l'évolution de la configuration du réseau Agences de demain (2014-2016)

Compte-tenu du caractère très évolutif des activités de Manpower France, notamment en raison de la situation particulière des bassins d'emploi, mais également des propositions d'entreprise et des solutions diversifiées pour l'emploi : l'information stratégique est réalisée au cours du dernier

PROJET

trimestre de l'année, pour l'année suivante. Cette information est réalisée dans un document structuré de référence : le *Plan Annuel Stratégique*. Le processus d'information et de consultation convenu ci après sera l'objet de la reconduction de l'Accord chaque année à la même époque.

Afin de tenir compte des expériences, tant opérationnelles qu'institutionnelles, la Direction souhaite intégrer au projet global annuel/pluri-annuel, un dispositif d'expérimentation (pilotes) anticipé, permettant d'associer l'ensemble des acteurs et institutions concernés, à savoir : Management, CCE, CHSCT, CE, expert CCE, expertise unique IC-CHSCT et expertise spécifique du CHSCT Ile de France (Paris intra muros et petite couronne). Lors de la consultation du CCE, les phases de déploiement envisagées pour l'année en cours seront communiquées. L'ensemble de ce corpus constituant un dispositif cohérent.

Chapitre 2 : Le processus d'information et de consultation pour les Pilotes du Test 2014

Dans le cadre du projet Envergure, la Direction répond au besoin d'adapter le Réseau dans une perspective de conquête commerciale qui va modifier les implantations de certaines entités Manpower sur le territoire, ou organiser différemment nos activités, selon qu'elles se situent en agglomération ou en secteur diffus.

Cette réunion d'information est consacrée à la présentation de la démarche d'expérimentation des « pilotes régionaux », programmés de Février à Mars 2014 au titre de la déclinaison des axes stratégiques définis. Le CCE sera consulté sur les conséquences sociales du périmètre « test », à l'issue de la procédure d'information et consultation des CHSCT concernés.

Ces Pilotes donneront lieu à expertise selon les modalités prévues à l'article L.4616-1 du code du travail et transmises au CCE et pour lesquelles le IC-CHSCT consolidera les éléments.

A l'issue des Pilotes, le CE concerné est informé du bilan du test ainsi que du rapport d'expertise et des éléments du CHSCT. Le CE est informé à l'issue des pilotes lors de la phase bilan-extension : il bénéficie pour ce faire des travaux issus des CCE et CHSCT et déjà organisés dans le texte proposé, ce qui lui permettra d'avoir de la matière.

La situation des *Manpower On Site (MOS)* donne lieu à une information régulière des CE et des CHSCT dans les conditions définies par le présent accord (fiche d'accompagnement RH, Espace Partenaire / MOS ci-après). En raison des implications commerciales, il est convenu que si par nécessité, un contact (éventuellement une visite) devait être établi : le Président du CHSCT donnerait mandat à une personne préalablement désignée, par le CHSCT, à cet effet.

Handwritten initials and a small box with the number 5.

Nature des documents remis au CCE, CHSCT, IC.CHSCT et CE, pour le déploiement Envergure, pilotes et gestion courante (cf. Tableau ci-dessous)

Les tableaux ci-dessous sont donnés à titre indicatifs et évolueront en fonction des échanges avec les institutions représentatives du personnel.

Photographie Structure Géographique au 1er Novembre

CHSCT	CE	DR	DS	Code Local	Complément Adresse	Num Voie	Type Voie	Voie	Ville	CP	Code Agence	Agence	Nature Entité	MOS	Client MOS	Gestion Coordonnée
													Agence Antenne Recrutement.	OUI/NON		Plateau Recrutement Service Client dédié

Liste des Mouvement au 25 novembre 2013

Gestion Courante anticipée

CHSCT	CE	DR	DS	Code Local	Complément Adresse	Num Voie	Type Voie	Voie	Ville	CP	Code Agence	Agence	Détail Mouvement	MOS	Gestion Coordonnée	Impacts & Accompagnements RH	Date Prévue	ETAT AVANCEMENT A DATE
													Ex: Ouverture d'agence Fermeture d'agence Changement de rattachement Déménagement Travaux agence Fin de Bail ...	OUI/NON	Service Client dédié Plateau recrutement		Q1/Q2/Q3/Q4	

Gestion Courante Non Anticipée

CHSCT	CE	DR	DS	Code Local	Complément Adresse	Num Voie	Type Voie	Voie	Ville	CP	Code Agence	Agence	Origine & Cause du Mouvement	MOS	Gestion Centralisée	Impacts & Accompagnements RH	Date Mise en Œuvre	ETAT AVANCEMENT A DATE
													Ex: Gain Client important Perte Client important Conquête nouveau Marché Départ Collaborateur (RA...) Sinhistes / Travaux non prévus	OUI/NON	Service Client dédié Plateau recrutement		Q1/Q2/Q3/Q4	

Envergure

CHSCT	CE	DR	DS	Code Local	Complément Adresse	Num Voie	Type Voie	Voie	Ville	CP	Code Agence	Agence	Détail Mouvement	MOS	Espace Mutualisé/Partenaire	Espace ETP	Plateau	Impacts & Accompagnements RH	Local Oble	Contraintes	Date Prévue	ETAT AVANCEMENT A DATE	
													Ex: Ouverture d'agence Fermeture d'agence Changement de rattachement Déménagement Travaux agence...	OUI/NON	Espace M Espace P	OUI/NON	OUI/NON	Ex: Changement qualification Changement lieu de travail Modification Poste/entité Client Sinhistes/Contraintes travail Mouvement.....	OUI/NON			Q1/Q2/Q3/Q4	

Handwritten signature and initials

FICHE ACCOMPAGNEMENT RH

Type de Mouvement: Vie courante "Anticipée"

Vie courante "Anticipée"
 Vie courante "Non prévisible"
 Pilote
 Projet Envergure 2014-2016

Détail Mouvement: Changement de rattachement

Date d'effet: 31/12/2013

• Ouverture d'agence
 • Fermeture d'agence
 • Regroupement Agence
 • Changement de rattachement
 • Déménagement
 • Travail d'agence...

Modification Structure

	AVANT		APRES	
	Agence 1	Agence 2	Agence 3 [1 & 2]	
Nom Agence				
Code Agence	XXXX			
Code local	XXXX			
Adresse Local				
Fermeture Local				
Code CE				
Code CHSCT				
DR				
Code Secteur				
Code AME				

permanents : Impacts Mouvement agence & Accompagnements RH Insérer ligne

Liste Collaborateur	Type de contrat	Impacts Mvt Agences	Accompagnements	Commentaires
Salarie 1 Salarie 2	CDI	Changement qualification	Formation	

Accompagnements RHU
 - Passeport Mobilité
 - Formation
 - Garantie rémunération
 - Amélioration conditions travail
 - Parking....

Reformuler impacts/mvt agences:
 - Changement qualification
 - Changement lieu de travail
 - Modification Portefeuille Client
 - Condition travail
 - Travailleur isolé....

Situation Personnelle:

Salarie Intérimaires : Impact & Accompagnement RH

Impacts Mvt Agences	Impact Km	Accompagnements	Commentaires
Changement de lieu d'accueil / d'inscription	30KM	Mise en place dispositif de communication	Ex: Skype

Accompagnements
 - Mise en place dispositif de communication
 - Mise en place de partenariats avec fournisseur local d'EPI
 - Mise en place relais avec une agence Manpower....

SI : Impact mvt agences:
 - Changement de lieu d'accueil / d'inscription
 - Nombre de salariés et métiers concernés
 - Jours et heures de ouverture du nouvel accueil
 - Changement lieu distribution

Avis CHSCT : Date :

Motivation de l'avis :

Handwritten notes:
 2v JLC
 as
 TD

FICHE ACCOMPAGNEMENT RH : Espace Partenaire/MOS

Type de Mouvement : Espace Partenaire/MOS 2014-2018

Détail Mouvement : Espace Partenaire
= Espace couvert dans Espace Partenaire

		CLIENT	
Nom			
N° SIRET			
DATE EFFET			

Nom Agence	Agence de	Lieu de la Mission	Local	Nature Local	Stand portable
Code Agence				M ²	
Code local				Fenêtré	
Adresse local				Climatisation / Chauffage	
Code CE				Bruit / Isolation Sonore	
Code CHSCT				PMR	
DR				Mobilier	
Code Secteur				bureau	
AMZ				Siège	
				PC Portable/Fixe	
				Confort	
				WC	
				Cable Cuisine équipée / Accès cantine	
				Fontaine Eau	

Réaliser les livrables pour/avec le client
Stand portable
Equipe CHSCT

Des livrables pour/avec le client
Réaliser les livrables pour/avec le client
Confort = espace personnel / etc.

Permanents :

Liste Collaborateur	Type de contrat	Référent/Dack UP	Fréquence Hebdo	KM Supplémentaires	Accompagnements RH	Commentaires
Salarie 1	CDI	Référent				
Salarie 2						

Assistance technique RH
Remboursements frais
Partenariat

Avis CHSCT : Date :

Motivation de l'avis :

Information et information-consultation des Instances Représentatives du Personnel

Le présent cadre calendaire est défini par voie d'accord, et les éléments y figurant structurent ainsi le dossier soumis à l'information en vue de la consultation du CCE, de l'IC.CHSCT et des CHSCT et à l'information-consultation consolidée des CE (cf. tableau ci après). L'Accord a pour objet d'organiser les travaux d'information et, ou de consultation et d'expertises afin de développer un processus institutionnel de qualité, dans des délais compatibles avec les projets professionnels.

Les délais de convocation seront adaptés aux délais convenus et réduits à huit jours quelle que soit l'instance (CCE, IC.CHSCT, CHSCT). Cependant, un délai de 15 jours doit être respecté entre deux réunions de CHSCT portant sur Envergure.

Handwritten signature and initials

PROJET

Modalités spécifiques « Envergure » pour les comités d'établissement

Le dossier de synthèse adressé fin décembre 2013 aux membres du Comité Central d'Entreprise porte, en complément des pilotes, sur le projet de mise en œuvre de ces pilotes au niveau de chaque Direction de Régions.

Ces tableaux, intitulés « Liste Envergure 2014 – DR Sud + DR Ouest + DR Nord + DR IDF + DR Est » transcrivent le projet en phases de déploiements régionaux.

Cette information intéresse les membres des Comités d'Etablissement, qui ont une connaissance des problématiques locales plus précise que celles des membres du Comité Central d'Entreprise.

C'est pourquoi il est convenu d'organiser des réunions entre les membres des Comités d'Etablissement et les 5 Directeurs Régionaux, en charge de la réalisation future de ces projets.

Ces réunions avec les membres des Comités d'Etablissement auront pour finalités :

- Etudier l'information détaillée des projets dans le cadre de réunions délocalisées selon planning ci après ;
- Formuler des recommandations auprès des Directeurs de Région pour le compte des salariés Permanents et/ou Intérimaires concernés, au cours de la réunion délocalisée ;
- Pour chaque Comité d'Etablissement, émettre un avis sur les informations consolidées reçues et qui sera transmis aux membres du CCE, au préalable des avis qu'il rendra et portant sur le projet des orientations stratégiques « Envergure 2014 » et chacun des pilotes et en complément des avis rendus par l'IT CCHSCT et les CHSCT, via les membres de la CME.

Une seule réunion se tiendra pour traiter ces trois finalités.

Le tableau ci – après programme les différentes réunions nécessaires à chaque comité d'établissement, pour rencontrer en présence de son Président, chaque Directeur de Région en charge des secteurs représentés au sein du périmètre du Comité d'Etablissement.

Exception faite de l'Île de France où la Direction de Région et le Comité d'Etablissement couvre un périmètre géographique similaire, il faut noter que, depuis le 1er janvier 2012, les périmètres des comités d'établissement sont différents de ceux couverts par les Directions des Régions.

Déroulement des réunions délocalisées en mars 2014

Comité d'Etablissement concerné	Membres participants pour la Direction : Président	Directeurs de Région invités	Lieux de la réunion délocalisée	Phases du projet présentées
Comité d'Etablissement Sud Est - Lyon	Isabelle Fombonne			
Rhône Alpes		Philippe Laffay	Lyon	Secteurs Ain + Haute Savoie + Lyon + Isère Savoie + Loire/Ardèche
PACA		Nicolas Paillier	Lyon	Secteurs Provence + Côte d'Azur
Comité d'Etablissement Sud Ouest - Toulouse	Marie Claude Michel			
Midi - Pyrénées + Languedoc Roussillon + Landes Pyrénées		Nicolas Paillier	Toulouse	Villes de Toulouse + Sète + Nîmes + Pau + Bayonne + Anglet + Castres
Auvergne		Philippe Laffay	Toulouse	Villes de Clermont
Aquitaine	Pas de projet « Envergure 2014 » annoncé			
Comité d'Etablissement Ouest - Nantes	Etienne Blaudeau			
Bretagne + Pays de Loire + Centre		Damien Grandpré	Nantes	Secteurs Bretagne + Armor + Loir/Sarthe/Anjou + Touraine/Vienne + Centre Loire
Charente		Nicolas Paillier	Nantes	Secteur Charente Limousin
Comité d'Etablissement Est - Strasbourg	Corinne Allidière			
Alsace + Champagne + Lorraine		Franck Lavogez	Strasbourg	Secteurs Alsace + Champagne + BTP Nord/Est
Bourgogne + Franche Comté		Philippe Laffay	Strasbourg	Secteurs Bourgogne + Franche Comté
Comité d'Etablissement Nord - Lille	Corinne Allidière			
Nord/Pas de Calais + Picardie + Haute Normandie		Franck Lavogez	Lille	Secteurs Métropole lilloise + Sambre/Escaut + Opale/Artois + Picardie + Seine Me + BTP Nord/Est
Basse Normandie		Damien Grandpré	Lille	Villes de Flers/Alençon (Espaces Partenaires)
Comité d'Etablissement - IDF	Nadia Yakouben	Anne Marie Hubert	Identité de périmètre	

Handwritten notes and signatures:
 - A large handwritten signature or initials in the bottom right corner.
 - A small box containing the number 10.

Dans le cadre du projet « Envergure » : Récapitulatif des réunions par instances et objet

Instances	Dates		Objet
	Convocation	Réunions	
CCE		23.01.14	Délibération du CCE sur le projet d'accord « Dialogue social et Envergure » : modalités d'accord adoptées par vote du CCE.
IT.C.CHSCT		30.01.14	Nomination de l'expertise coordonnée sur les pilotes
IT.C.CHSCT		04/05.02.14	Formation des membres CME/IT.C.CHSCT
CE		Février 2014	Information sur la gestion courante 2014 – 1 ^{er} trimestre et présentation des sites et thèmes Pilotes Envergure
CE/CCE	07.03.14		Envoi du projet d'additif au plan de formation 2014 en vue de la consultation des CE/CCE
IT.C.CHSCT	13.03.14		Transmission des rapports d'expertise coordonnée HSCT et envoi aux membres IT.C.CHSCT. Convocation à la réunion plénière en vue du recueil de l'avis sur les rapports d'expertise coordonnée HSCT
CHSCT	13.03.14		Convocation en vue du recueil de l'avis sur le Pilote présenté et les conséquences en termes de conditions de travail du projet d'entreprise « Envergure ». Transmission du rapport d'expertise coordonnée sur le Pilote situé dans le périmètre du CHSCT.
CHSCT IDF	13.03.14		Convocation en vue du recueil de l'avis sur le projet du déploiement de la Très Grande Agglomération Paris Intra – murs et Petite Couronne. Transmission du rapport d'expertise
IT.C.CHSCT - Paris		20.03.14	Recueil de l'avis sur les rapports d'expertise coordonnée
CHSCT		Entre le 21.03 et le 28.03.14	Recueil de l'avis sur le Pilote présenté et les conséquences en termes de conditions de travail du projet d'entreprise « Envergure » (et transmission aux CE et IT-CHSCT).
CHSCT IDF		Entre le 21.03 et le 28.03.14	Réunion plénière : Examen du rapport d'expertise et recueil de l'avis sur le projet du déploiement de la Très Grande Agglomération Paris Intra – murs et Petite Couronne. Transmission du rapport d'expertise
CE	24.03.14		Convocation des CE en vue de : <ol style="list-style-type: none"> 1. La présentation délocalisée par les Directeurs de Région des projets de mise en œuvre des pilotes en 2014 et du recueil de l'avis correspondant 2. Information – consultation sur le projet d'additif au plan de formation 2014 pour accompagner le projet « Envergure » et communication courriel et postale des documents nécessaire
CCE	24.03.14		Envoi du rapport d'expertise sur les orientations stratégiques 2014 dans le cadre du projet « Envergure » en vue de sa présentation par l'expert en réunion plénière
CCE	31.03.14		Convocation en vue de la réunion de présentation du rapport d'expertise sur les orientations stratégiques
CE		Entre le 31.03 et le 07.04.14	Réunion plénière et recueils des avis sur les projets de mise en œuvre des pilotes 2014, sur la base des documents adressés (le 24.03.14) pour la réunion, et le projet d'additif au plan de formation 2014 Cette réunion sera précédée d'une réunion préparatoire entre les élus.
CCE		08.04.14	Réunion plénière de présentation du rapport sur les orientations stratégiques 2014 sur le projet « Envergure »
CCE	09.04.14		Convocation en vue du recueil des avis portant sur les orientations stratégiques 2014 dans le cadre du projet d'entreprise « Envergure » et les conséquences de ce projet sur l'organisation et la marche générale de l'Entreprise et les conditions de travail des salariés. Additif Plan de Formation 2014 pour accompagner le projet « Envergure » Transmission des avis rendus par l'IT.C.CHSCT, les CHSCT et les CE.
CCE		17.04.14	Réunion plénière en vue du recueil des avis

Handwritten notes and signatures: "JL RV" and other illegible marks.

Calendrier institutionnel / projet Envergure								
Phase 2013 – 2014 : gestion courante ; conduite des pilotes et projet Envergure								
Instance	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai
					Phase Pilotes	Phase Pilotes		
CCE	<ul style="list-style-type: none"> Information sur Intention stratégie 2014-2016 23/10/2013 	<ul style="list-style-type: none"> Information sur le projet stratégie 2014-2016 Envergure Lancement Expertise économique sur projet Envergure Information sur la gestion courante à compter du 1er novembre 25/11/2013 	<ul style="list-style-type: none"> Information - Consultation sur le principe des Pilotes Plan de formation 2014 et Envergure Information sur la gestion courante à compter du 1er novembre (suite) 11/12/2013 et 18/12/2013 	<ul style="list-style-type: none"> Consultation sur la gestion courante Recueil de l'avis concernant le principe de mise en place de Pilotes régionaux 20/01/2014 		<ul style="list-style-type: none"> Présentation du Rapport Expertise économique sur le projet Envergure 31/03/2014 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formation 2014 et Envergure Consultation sur les pilotes sur le projet stratégique 2014-2016 Envergure Rapport d'expertise unique HSCT sur les Pilotes 17/04/2014 	
CE			<ul style="list-style-type: none"> Information sur le projet stratégie 2014-2016 Envergure Information sur la gestion courante - état des initiatives régionales 	<ul style="list-style-type: none"> Information : tableau de gestion courante agence et CGA 	<ul style="list-style-type: none"> Information des sites et thèmes pilotes régionaux Information : tableau de gestion courante agence et CGA 	<ul style="list-style-type: none"> Information-consultation consolidée sur le projet Envergure - mise en œuvre des pilotes Transmission du rapport d'expertise HSCT Recueil des avis sur le projet d'additif au plan de formation 31 mars au 7 avril 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Information-consultation consolidée sur le projet Envergure - mise en œuvre des pilotes Transmission du rapport d'expertise HSCT Recueil des avis sur le projet d'additif au plan de formation 31 mars au 7 avril 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Information : tableau de gestion courante agence et CGA
IT-HSCT			<ul style="list-style-type: none"> Cadrage et lancement de l'expertise unique sur les sites Pilotes 13/12/2013 	<ul style="list-style-type: none"> Cadrage et lancement de l'expertise unique sur les sites Pilotes 10 et 30/01/2014 (suite réunion du 13 décembre 2013) 		<ul style="list-style-type: none"> Consolidation/présentation des rapports d'expertises (communication au CCE) Consolidation et recueil de l'avis sur le rapport unique d'expertises 20/03/2014 		
CHSCT			<ul style="list-style-type: none"> Information par la Direction Générale du Projet Envergure et Pilotes Décision sur recours à la CME et constitution CME Information sur la gestion courante 12/12/2013 : Paris 	<ul style="list-style-type: none"> Avis sur la gestion courante 13 au 17/01/2014 		<ul style="list-style-type: none"> Réception des rapports d'expertises 13/03/2014 Consultation et recueil de l'avis sur les bilans des Pilotes et les conséquences sur les conditions de travail et RH de ceux-ci, avant déploiement 21 au 28/03/2014 		

Handwritten signature and initials

Traitement des expertises

L'expertise économique (projet Envergure)

L'expertise économique a été désignée lors du CCE du 25 novembre 2013 pour être déclenchée au niveau de l'instance CCE au regard de la spécificité et la nature du projet stratégique Envergure.

Il est convenu au titre de l'apport de la négociation collective de proposer pour la première fois au sein de Manpower France d'envisager le déclenchement d'une expertise selon les modalités suivantes :

- Cette expertise s'inscrit dans le cadre de l'article L.2323-7-2 du code du travail relatif aux orientations stratégiques de l'entreprise, qui précise : « Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité émet un avis sur les orientations et peut proposer des orientations alternatives ».
- Une lettre de mission est confiée à un expert-comptable désigné par le CCE lors de la première réunion du CCE à l'occasion de l'information du CCE sur le projet stratégique d'Entreprise « Envergure 2014-2016 ».
- L'expertise économique unique est établie pour le CCE en incluant les éléments des Directions Régionales.
- L'expert comptable ainsi nommé travaille en lien avec la commission économique ; il peut seul ou avec la commission économique, rencontrer des représentants de la direction en respect des obligations légales de confidentialité de l'expert désigné.
- L'expert comptable remet ainsi son rapport dans le délai défini dans sa lettre de mission par le présent accord.
- Il peut recevoir le cas échéant, les différents rapports remis par le IC.C.H.S.C.T (issu des CHSCT).
- Les honoraires de cette mission seront intégralement pris en charge par la direction de l'entreprise, dans la limite maximale définie par la lettre de mission de l'expert.

Les représentants syndicaux au CCE, ou les DSC, qui le souhaitent pourront également rencontrer l'expert-comptable.

L'expertise Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (les pilotes)

Dans le cadre de l'information et la consultation des CHSCT, et plus particulièrement du programme des pilotes régionaux, qui s'inscrivent dans le cadre de l'article L.4612-8 du code du travail, le IC.C.H.S.C.T de Manpower France jouera le rôle d'instance de coordination des CHSCT telle que prévu à l'article L.4616-1 du code du travail.

L'instance ad hoc de coordination sera composée : d'une part de représentants institutionnels (Carsat, Direction, Inspection du Travail du Siège Social, Médecin Coordinateur du Travail), et d'autre part, les trois membres élus de chaque CHSCT concernés par les pilotes du projet Envergure.

PROJET

Un représentant syndical par organisation syndicale représentative, pourra être désigné.

Cette instance aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L.4614-12 du code du travail.

Cet expert pourra travailler en étroite collaboration avec une commission mixte d'expertise (CME) fixée conventionnellement par les présentes dispositions.

Chaque CHSCT pourra décider de mettre en place une commission mixte d'expertise qui aura pour rôle et pour mission de travailler avec l'expert mandaté par l'IC.C.H.S.C.T : l'expert apportera un appui méthodologique et un certain nombre d'entretiens pourront être conduits par la CME avec l'appui de l'expert.

La Commission Mixte d'Expertise rendra compte régulièrement auprès du CHSCT de sa mission et s'engage à produire un rapport à l'issue de ses travaux. La rédaction de ce rapport pourra se faire avec l'appui de l'expert de l'IC.C.H.S.C.T.

Cette expertise démarre à partir du 30 janvier 2014. Un délai de 40 jours maximum est fixé pour réaliser l'étude du projet (prise de connaissance des documents d'information, analyse, rencontres – interviews – enquêtes, déplacement, pré-rapport) et un délai de 10 jours maximum pour l'établissement du rapport écrit à l'issue de la période d'étude.

Dans ce cadre, la Commission Mixte d'Expertise (composée des 3 membres désignés par le CHSCT) dispose d'un crédit d'heures supplémentaire.

Pour l'établissement du rapport, indépendamment du temps de trajet et des frais de déplacements, un crédit d'heures global commun de 35 heures est accordé aux membres de la commission mixte d'expertise. Pour l'établissement du rapport, un crédit d'heures global commun de 15 heures est accordé à la commission mixte. Selon la nature du pilote, ce crédit d'heures peut être porté à 50 heures (au lieu de 35). Il revient au Président de chaque CHSCT d'apprécier au cas par cas les moyens particuliers ou complémentaires qu'il conviendrait d'accorder pour conduire l'expertise dans les meilleures conditions.

Après validation du CHSCT, le Secrétaire transmet le rapport écrit au CE pour que celui-ci puisse compléter l'angle économique du pilote, et au IT.C.H.S.C.T afin de consolider sur le sujet.

Deux jours de formation seront proposés aux membres de la Commission Mixte d'Expertise, sur les données stratégiques – économiques – organisationnels, ainsi que sur les méthodes d'analyse.

Cette formation sera animée conjointement par la Direction des Affaires Sociales et par l'expert agréé choisi par l'IT.C.H.S.C.T. Elle se déroulera les 4 et 5 février 2014. Cette date permettant la formation spécifique de tous les membres des commissions mixtes d'expertise et des membres de l'IT.CHSCT ainsi que des chefs Projets Pilotes ainsi concernés.

La formation sera reconduite à chaque renouvellement des CHSCT. Dans l'hypothèse d'un renouvellement du CHSCT, si un ou des membres de la Commission Mixte d'Expertise serait différent de la composition précédente de la Commission Expert, la formation de deux jours sera reconduite (uniquement pour les nouveaux membres).

Chapitre 3 : Situation particulière du déploiement de la Très Grande Agglomération Paris Intra - Muros et Petite Couronne

La Très Grande Agglomération Paris intra-muros et petite Couronne s'inscrit dans le modèle Envergure Très Grande Agglomération, adapté pour la vision cible aux spécificités de son environnement. Cette situation donnera lieu à une expertise spécifique, dans les délais convenus, par le présent accord, sur les conséquences sociales de cette nouvelle organisation et le cas échéant sur ses répercussions éventuelles pour les agences situées en grande couronne.

Chapitre 4 : Déploiement

Afin de favoriser l'accompagnement des salariés au changement dans le cadre du projet Envergure et de garantir les chances de succès ; des formations seront proposées dès que possible en 2014 sur la base d'un recueil des besoins dès le début de l'année. Ces formations feront l'objet d'un additif au plan de formation et entraîneront une information-consultation des CE concernés ainsi que du CCE, sur cet additif.

Chapitre 5 : Gestion anticipée et gestion courante

La réactivité opérationnelle, et son déploiement dans les formes de Mobilités du présent accord, répondent à deux sources bien différenciées dans leur motivation et leur organisation : la gestion courante et opérationnelle est distincte du projet Envergure qui donne lieu à un processus spécifique, ainsi qu'à la phase de tests-pilotes qui s'inscrit dans la phase expérimentale du projet. Le projet Envergure qui se déploie sur trois ans, côtoie la gestion courante et opérationnelle du réseau et des CGA. Afin de suivre l'évolution de cette gestion anticipée et courante, une présentation exhaustive de l'ensemble des implantations Manpower (agence, CGA, Manpower On Site) est réalisée au niveau du CCE à la date du 1^{er} Novembre 2013.

Gestion courante et opérationnelle

En complément du Plan Annuel Stratégique, la gestion courante du réseau se poursuit en fonction des réalités commerciales et des bassins d'emploi, et nécessite des réajustements permanents. Ces évolutions conduisent à une information structurée des établissements et si nécessaire des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

JCC
RV
S
T

PROJET

La gestion courante, correspond à la gestion ordinaire par l'employeur de ses missions de direction d'entreprise ; et plus particulièrement à sa capacité de décisions par rapport à des événements socio-économiques qui modifient la localisation ou l'ampleur des ressources. L'expérience pour Manpower France de ces situations de gestion courante figure dans le tableau ci-dessous sous les formes d'hypothèses auxquelles la nécessité opérationnelle incombe de répondre.

Par ailleurs, dans le cadre de la gestion courante, l'encadrement opérationnel peut, eu égard à son pouvoir entrepreneurial, prendre des initiatives locales visant à s'adapter rapidement aux demandes clients et aux nécessités commerciales. Après observation des initiatives ponctuelles, il peut être décidé de la mise en place éventuelle d'un pilote.

Afin de partager le même niveau d'information quant à la géographie des implantations, une information consolidée en CCE et détaillée au niveau de chaque CE est établie à la situation du 1^{er} Novembre 2013. C'est à partir de cette base géographique que les informations sur la gestion courante, anticipée, sur les initiatives locales et les pilotes, seront envisagées.

Chaque mois, la gestion courante se traduisant par des ouvertures ou des modifications de sites, ou transfert de postes de travail, fait l'objet d'une information au CE, que cette gestion courante relève de l'imprévu, qu'elle soit en cours ou imminente ou entrant dans les initiatives ; dès la survenance de l'information. A cette occasion, le CE a la faculté d'émettre des observations et un point de vue s'il le souhaite, sur cette gestion courante.

La gestion anticipée, correspond à un positionnement stratégique de l'entreprise et d'une décision de l'employeur en termes d'organisation et de stratégie commerciale, dans le domaine de ses activités. Là également, l'expérience pour Manpower France de ces situations de gestion anticipée correspond à des questions considérées comme stratégiques à un moment de l'entreprise, et qui donne lieu à une information-consultation spécifique des Instances Représentatives du Personnel. Le tableau ci-dessous indique les situations de gestion anticipée :

La décision de mise en place d'un pilote s'inscrivant dans le cadre d'une gestion anticipée est prise à partir :

- soit d'un modèle d'organisation inédit nécessitant d'être expérimenté ;
- soit de la synthèse de différentes initiatives locales nécessitant d'être expérimentées.

Les gestions, courante et anticipée, donnent lieu chaque trimestre en réunion de CE, à l'information qui modifie l'organisation présentée en début de chaque année. Lorsque celles-ci impactent les conditions de travail des salariés concernés, une procédure information-consultation du CHSCT sera prévue, avec recueil de l'avis dans un délai de 30 jours (délai de convocation inclus). Elle donne également lieu à une information trimestrielle du CHSCT, lorsque celles-ci n'impactent pas les conditions de travail des salariés concernés.

Les initiatives locales s'inscrivent désormais dans un cadrage clairement identifié et précisé dans le tableau ci-dessous.

Handwritten initials and a box containing the number 16.

	INITIATIVES LOCALES	PILOTES
	Gestion courante	Gestion anticipée
DESCRIPTION	<p>Décision locale visant à s'adapter aux demandes clients et aux nécessités commerciales et validée par le DR.</p> <p>Logique d'opportunité et isolée</p> <p>Gestion des baux inoccupés par des salariés Manpower France</p> <p>Solution « sur mesure » dans un contexte donné</p> <p>N'a pas vocation à être reproduit</p>	<p>Décision nationale de la mise en place d'un pilote à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un modèle d'organisation inédit nécessitant d'être expérimentée ; - soit de la synthèse de différentes initiatives locales nécessitant d'être expérimentées. - Gestion des baux occupés par des salariés Manpower France <p><i>Après observation des initiatives ponctuelles, il peut être décidé de la mise en place éventuelle d'un pilote.</i></p> <p>Logique de cadrage d'un modèle en vue d'un déploiement ultérieur National et un accompagnement spécifique</p>
GESTION DES BAUX	Baux en dehors des présentations annuelles et budgétaires	<p>Pour le déploiement des Pilotes 2014 et lors de la décision d'ouverture d'un nouveau local occupé par des salariés Manpower France.</p> <p>A réception des travaux et sous convocation à huitaine, une visite de deux membres du CHSCT peut s'organiser. Elle se réalise dans le cadre de la procédure d'information-consultation réalisée sans expertise dans un délai de 30 jours à compter de la première convocation.</p>
IRP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information mensuelle du CE ▪ Information du CHSCT sur la décision ▪ Information – consultation du CHSCT si impacts sur les conditions de travail et recueil de l'avis dans un délai de 30 jours (délai de convocation inclus) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information-consultation du CCE ▪ Information-consultation des CHSCT ; soit annuelle ; soit ponctuelle dans les hypothèses ci-dessus. ▪ Information-consultation consolidée des CE (cf. <i>Les modalités spécifiques du projet Envergure</i>) <p>Conformément à l'article L.2327-15 du Code du Travail</p>

TC nu us

Chapitre 6 : Modalités d'information et de communication auprès des salariés Permanents et Intérimaires concernés par le dispositif « réseau de demain » 2014 – 2016.

Le projet *Envergure* donnera lieu à une information structurée auprès de l'encadrement, qui aura pour mission de le présenter aux salariés permanents. S'agissant des tests pilotes, l'identification des lieux (agences) et des équipes donnera lieu à une information spécifique de conduite de projets avec une phase de départ et une phase cible, avec les modalités de conduite des opérations. Cette pédagogie de l'information est conduite par le Management, avec le concours de la Direction des Ressources Humaines compétente territorialement. Chaque équipe-pilote recevra un document d'information du projet pilote récapitulant les mesures objectives, le calendrier et les contributions respectives.

Le projet *Envergure* donnera lieu à une information explicite auprès des salariés intérimaires des agences visées par une phase de test. Cette information sera réalisée sous la forme d'un courrier pour les intérimaires actifs les 6 derniers mois précédents la phase de lancement. Un affichage sera également être réalisé dans ce sens dans l'agence. Par ailleurs un numéro spécial « Entre Nous » informera l'ensemble des salariés intérimaires de la possibilité d'une phase de test dans le Réseau dans les prochains mois pour mettre en place le « Réseau de Demain ». Les agences concernées par le projet *Envergure* pourront si elles le souhaitent organiser une réunion d'information des salariés intérimaires.

Le projet *Envergure* donnera lieu à une information des salariés permanents du Siège afin de leur présenter le projet du réseau de demain et le principe des tests.

Les Délégués Syndicaux Centraux disposeront, durant le temps de l'expérimentation, d'une ligne directe concernant les modalités et les localisations des tests.

Chapitre 7 : Les Centres de Gestion Administratifs (CGA)

L'organisation sur l'ensemble du territoire national des Centres de Gestion Administratifs (CGA) donne lieu à une présentation structurée, en complément du Plan Annuel Stratégique et des Pilotes présentés en fin d'année 2013. Cette présentation structurée a pour objet de rappeler les missions des CGA, tout en précisant les localisations, les ressources et les projets de cette Direction CGA. Cette présentation fait l'objet d'une information et d'une consultation du CCE, ainsi que de l'information des CE concernés, et d'une consultation des CHSCT en cas de modification significative (changement d'organisation ; fermetures ; transferts). Ces derniers sont consultés dès lors qu'un projet important modifie les conditions de travail d'un CGA territorialement placé dans le périmètre du CHSCT.

Chapitre 8 : Formalités de publicité et dépôt

Champ d'application

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des unités de travail de Manpower France. La géographie des Agences et des CGA, leur périmétrie, est celle qui existe à la date de signature du présent accord. Toute modification ultérieure de la géographie des Agences et CGA, s'intègre dans le présent accord en termes d'information et/ou consultation.

Durée

Les dispositions du présent accord à durée déterminée (conformément à l'article L. 1231-1 du Code du travail) s'appliquent aux phases d'information, consultation initiées depuis le 15 novembre 2013, et entrent en vigueur à compter de la date de signature jusqu'au 30 Avril 2015.

Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant la date d'échéance du présent accord pour reconduire les dispositions du présent accord ; à défaut les présentes dispositions cessent de plein droit au terme de l'accord.

Communication interne

Les Organisations Syndicales signataires du présent Accord, donnent leur accord pour que leur logo syndical puisse apparaître sur le document final de signature. Les signataires pourront communiquer ce présent accord auprès de l'ensemble des unités de travail et de l'ensemble des managers, Représentants du Personnel et salariés concernés.

Dépôt et publicité

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.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Accord publié en 11 exemplaires.

PROJET

Fait à Nanterre, le 3 Février 2014

Pour la Direction de Manpower France,
M Gérard TAPONAT, Directeur des Affaires Sociales

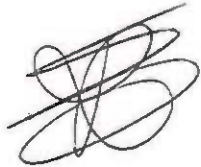


Pour la CFDT,

M. ZEMAIRE



Pour la CFE-CGC,

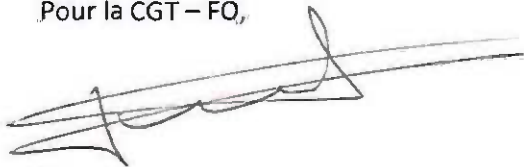


Tania DAUCHY

Pour la CFTC,

Pour le Syndicat CGT Manpower France,

Pour la CGT - FO,



Pour UNSA

