

MANPOWER

HANDICAPABLE « pour MANPOWER Aussi » 4^{ème} ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT DES SALARIES HANDICAPES PERMANENTS



Introduction	2
1. Champ d'application	4
2. L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH).....	4
3. Plan d'embauche, d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi.....	6
3.1. Plan d'embauche.....	7
3.1.1. Objectif d'embauche.....	7
3.1.2. Intégration des salariés alternants relevant du statut de travailleurs handicapés	8
3.1.3. Partenariats accompagnement jeunes handicapés dans leur parcours de qualification et d'accès à l'emploi.....	9
3.2. Plan d'insertion et de formation.....	10
3.2.1. Formation des salariés en situation de handicap.....	10
3.2.2. Insertion des salariés en situation de handicap	11
3.3. Plan de maintien dans l'emploi.....	11
3.3.1. Le comité de reclassement.....	12
3.3.2. Mesures techniques	13
3.3.3. Sécurisation de l'emploi.....	14
4.1. Actions de communication et de sensibilisation internes.....	16
4.2. Actions de communication et de sensibilisation externes	17
5. Collaboration avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et adapté (STPA)	17
5.1. Contrats de fournitures avec le STPA.....	18
5.2. Contrats de Sous-traitance	19
5.3. Partenariat avec les entreprises adaptées et le milieu protégé.....	19
6. Commission de Suivi	19
7. Présentation aux IRP et aux salariés	20
8. Budget de l'Accord	20
9. Dispositions Générales.....	20
9.1. Durée de l'Accord.....	20
9.2. Dépôt et publicité de l'accord.....	21
9.3. Révision de l'accord.....	21
9.4. Communication de l'accord.....	22
Annexe 1 : Rappel de l'évolution du dispositif légal lié à l'emploi des travailleurs handicapés	23
Annexe 2 : Budget annuel dédié en cas d'Agrement de l'Accord	25
Annexe 3 : Principales actions de management, résultats et analyse au regard des engagements de l'accord 2016-2018 :.....	27
Annexe 4 : Charte d'achats responsables	32
Annexe 5 : Indicateurs.....	39

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'M' and 'NCH'.

MANPOWER

Introduction

C'est grâce aux engagements signés en 2009, 2012, 2015 avec ~~les partenaires sociaux~~ les organisations syndicales représentatives depuis dix ans que la volonté commune d'un périmètre national d'appréciation du taux d'emploi des personnes handicapées a pu être retenue.

Cette démarche initiée depuis 2009 est unique dans la profession pour les salariés permanents avec une prise en compte de cette politique sur le périmètre national sur la base de calculs d'effectifs nationaux avec le budget associé (et non uniquement les établissements de plus de 20 salariés).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose à partir du 1^{er} janvier 2020 à l'ensemble des entreprises ayant des établissements multiples un calcul du taux d'emploi de personnes handicapées au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement.

Conscientes qu'une politique handicap dans une entreprise doit s'inscrire dans la durée et requiert une humilité constante, la volonté des parties s'inscrit dans une relation de confiance que l'employeur tisse chaque jour avec les salariés potentiellement concernés.

Ces sujets touchent chaque personne dans ce qu'elle a plus profond de ressort psychologique. Cela suppose de les accompagner au moment le plus opportun.

Il est entendu également que cette attention doit être partagée avec toutes les strates du management et avec le collectif du travail proche

Soucieux de rechercher constamment un juste équilibre entre enjeu collectif et individuel, par le présent accord, leur engagement dans l'intégration de personnes en situation de handicap, leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle au sein de Manpower France.

Notre politique handicap est très en lien avec la politique Qualité de Vie au Travail de Manpower et reprend trois principaux items fondamentaux définis par l'ANACT¹ :

- Le management du travail qui recentre l'activité du manager sur le travail des salariés et les enjeux de soutien à la réalisation de l'activité ; appliqué à un salarié en situation de handicap, nous sommes en recherche d'accompagnement sur le poste si cela est nécessaire ;
- Les conditions de travail (contenu, organisation et environnement physique) adaptées auxquelles les aménagements de poste pour les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) répondent – A titre d'illustration, les Open Space font l'objet d'une attention particulière.
- Les relations de travail et l'engagement partagé.

Après 9 années d'accord, notre quatrième accord confirme la détermination des Parties à poursuivre les engagements d'une politique handicap active.

La lecture des principaux résultats montre que les engagements de l'entreprise portent leurs fruits.

¹ Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

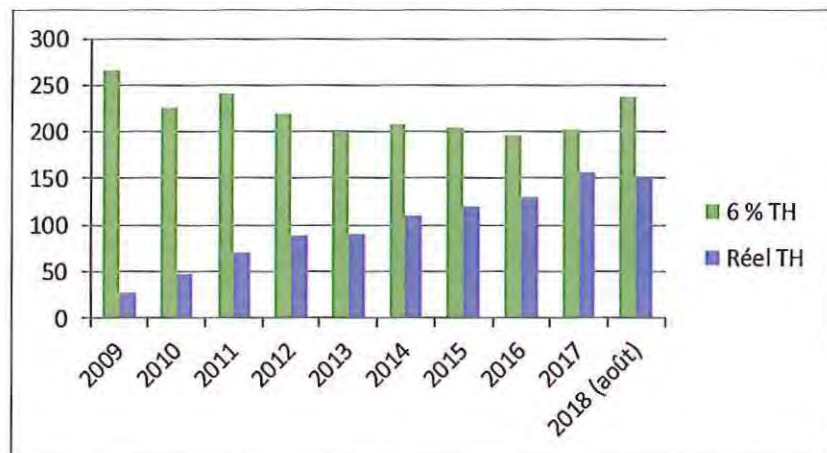
MANPOWER

Concernant le maintien à l'emploi, la mission handicap, en lien permanent avec les services RH, les managers et les salariés, contribue à améliorer le bien-être et la performance professionnelle des salariés permanents concernés. Et chez Manpower, les maladies invalidantes, souvent invisibles (AVC, diabète, scléroses en plaques, cancers...), sont majoritaires chez les salariés permanents en situation de handicap...

Quelques chiffres clefs :

- La mission handicap gère une moyenne annuelle de 120 contacts et aura aménagé un poste de travail tous les 10 jours en 2017.
- En 9 années d'accords, Manpower aura intégré plus de 210 Travailleurs Handicapés, tous types de contrats, dont 23 CDI, 34 CDD et 55 alternants.
- La part des entrées de Travailleurs Handicapés représente en moyenne + 2 % du total des entrées sur les 3 dernières années (flux d'embauche).
- Entre 2009 et fin 2017, l'entreprise est passée de 28 à 156 salariés TH déclarés.

Évolution du nombre de salariés déclarés Travailleurs Handicapés auprès de Manpower depuis 2009



Cette évolution constante doit perdurer. Ce quatrième accord constitue un levier de maintien et de développement des actions visant à tendre vers l'objectif légal de 6 % de travailleurs handicapés.

Au terme de cette troisième période triennale et pour calibrer les engagements à venir sur les années 2019-2021, il est exposé en annexe 4 les principales actions menées, les résultats obtenus, le budget engagé et l'analyse au regard des engagements initiaux.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'AN', 'LM', and 'SV'.

MANPOWER

1. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés permanents de Manpower France SAS (CDI ; CDD ; Alternants) et des Stagiaires.

Les salariés concernés par le présent accord sont notamment ceux visés par l'article L.5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les Travailleurs Handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex COTOREP), ou en cours de reconnaissance
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ou titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (sous réserve que cette invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain) ;
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés.
- Les bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les invalides de guerre titulaires d'une pension d'invalidité et autres victimes civiles ou professionnelles blessées pour cause de guerre, acte de terrorisme ou dans l'exercice d'un service public et assimilé.
- Sous certaines conditions, les veuves de guerre, orphelins de guerre, mères veuves non remariées ou mères célibataires d'enfants décédés par fait de guerre, épouses d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre.

2. L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH)

La structure permanente d'animation nommée « **Agence Manpower Insertion, Handicap** » (AMIH) continue non seulement l'animation, la mise en œuvre, le pilotage et le suivi de l'accord sur l'insertion des personnes handicapées, mais également la conduite de la politique concernant le handicap au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de l'accord, l'AMIH a les attributions suivantes :

- Piloter et suivre le respect des objectifs de l'accord et établir le bilan annuel.
- Informer et sensibiliser les salariés et les Stagiaires des actions en faveur du handicap ;
- Assurer les relations avec les institutionnels dont la Direccte.
- Animer et coordonner, avec les Ressources humaines et les services de santé au travail, l'ensemble des projets relatifs à l'insertion et l'accompagnement des salariés handicapés, invalides et connaissant des risques d'inaptitude dans l'entreprise.
- Servir de support aux missions RH sur le handicap.
- Accompagner, par le biais de sa mission handicap permanents, les salariés qui le demandent, dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.
- Animer le réseau des référents régionaux sur le périmètre de chaque secteur ;
- Répondre aux sollicitations des instances concernées, dans le cadre de leurs attributions respectives, en termes d'information sur le handicap.
- Assurer un suivi de l'ensemble des aménagements de poste de travail et actions de formation mis en œuvre.
- Assurer le suivi du financement des actions.

MANPOWER

- Création des outils de communication interne, au plan national ainsi qu'au niveau des différents établissements.
- Collecter des informations à destination des acheteurs et créer des outils pour les aider à faire appel aux établissements du milieu protégé ou adapté.

L'AMIH est composée :

- de manière permanente :
 - d'un directeur de projet qui assure le pilotage de la politique handicap,
 - d'un poste dédié pleinement à la fonction de responsable de mission handicap qui agit opérationnellement à l'accompagnement des salariés permanents en situation de handicap.
- de manière ponctuelle :
 - des équipes RH ;
 - du préventeur sécurité des salariés permanents ;
 - des interlocuteurs pluridisciplinaires tels que Médecin, Infirmier, Ergonome du travail...

L'AMIH est aussi en interaction avec les instances représentatives du personnel concernées.

Outre ses attributions relatives à l'accord, l'AMIH a une mission beaucoup plus large :

- Développer la culture d'accueil et d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise et plus généralement dans le monde du travail sur l'ensemble des domaines couverts par les solutions pour l'Emploi de Manpower.
- Contribuer à l'intégration des Alternants relevant du statut de travailleurs handicapés autour des aménagements de poste, en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Au sein de Manpower France, l'AMIH suit l'animation des différents programmes de formation et d'insertion des salariés handicapés.

Les **Directeurs** seront le relais clef de l'application de la politique Handicap auprès de leurs équipes. Tout particulièrement, ils relayeront la sensibilisation auprès des salariés permanents afin d'accompagner au mieux les managers sur le plan d'embauche et le maintien à l'emploi.

Une formation sera mise à disposition de toutes les équipes opérationnelles afin de permettre à chacun d'être en capacité d'accueillir et d'intégrer des salariés handicapés.

L'organisation en réseau de Manpower nécessite des relais d'information locaux des actions de l'AMIH et de la mission handicap.

Pour ce faire, les Référénts Handicap dédiés à l'accompagnement de la politique handicap intérimaires seront naturellement les plus habilités à se faire le relai auprès de leurs propres collègues.

Ces référents auront été préalablement nommés par le Directeur de secteur à la suite d'un appel à candidature et sur la base du volontariat. Il est à noter que ces référents agiront à titre complémentaire du Responsable Mission Handicap national prévu à l'article L. 5213-6-1 issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

AK
LH
TD
S

MANPOWER

Pour cela, il est sensibilisé et régulièrement informé par l'AMIH sur :

- L'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique Handicap, tant au siège qu'en région, et sur les résultats mesurés ;
- La politique handicap de nos clients et les engagements pris dans les accords-cadres en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés ;
- L'actualité du handicap en général (évolutions légales, aides à l'emploi, dispositifs spécifiques, chiffres clés...).

L'AMIH a par ailleurs la charge d'effectuer des évaluations et des bilans réguliers des différentes mesures des programmes relatifs aux travailleurs handicapés, dans l'Entreprise et auprès des entreprises partenaires ou clientes.

Tenant compte des précédents accords la clé de succès passe par l'engagement de toute la ligne hiérarchique de l'entreprise, qui agit de façon appropriée pour permettre le maintien à l'emploi et pour l'intégration de nouveaux salariés entrants, ou pour élargir les Appels d'Offres Achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) dès que cela est possible.

A cet effet, un des moyens est la fixation d'objectifs déclinés aux différents niveaux de l'entreprise. L'AMIH, avec les équipes RH, mettront en œuvre un plan d'actions national permettant l'intégration de travailleurs handicapés. Ils s'appuieront notamment sur l'étude annuelle, avec chaque direction, de leur environnement, réussites et axes d'améliorations.

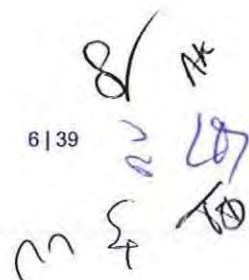
Une attention particulière sera portée sur la posture managériale à l'issue d'un arrêt maladie de longue durée dans le cadre du retour à l'emploi. A cet effet, l'AMIH mettra un support à disposition des managers. Les Parties entendent ajouter un focus sur la faculté dont le salarié dispose de demander un accompagnement par la mission Handicap pour une éventuelle démarche de Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

3. Plan d'embauche, d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi

En plus des salariés de l'entreprise susceptibles d'être reconnus à tout moment de leur vie professionnelle « travailleurs handicapés », l'embauche de personnes handicapées à titre permanent est un élément essentiel de cet accord.

Dès lors que la société Manpower France procède à des embauches de salariés permanents, elle s'engage à intégrer des travailleurs handicapés.

Au terme du présent accord, les effectifs de Travailleurs Handicapés seront par les actions cumulées ci-après exposées, majorés sur 3 ans de la façon suivante :



MANPOWER

3.1. Plan d'embauche

3.1.1. Objectif d'embauche

Les Parties s'engagent à intégrer sur les 3 années de l'accord :

59 salariés handicapés dont les typologies de contrats sont réparties comme suit :

- CDI TH : 12
- CDD TH : 23
- Contrats Alternance TH : 24

A cet engagement, s'ajoute l'engagement lié au pourcentage de recrutements réservés aux salariés handicapés, qu'il s'agisse d'emplois pourvus en CDI, CDD d'une durée supérieure à 6 mois ou en alternance, et fixé sur 3 ans à 1% de l'effectif CDI de l'entreprise. Ce pourcentage se déclinera sur 3 ans et se mesure progressivement au regard de l'effectif CDI au 31 décembre de chaque exercice.

A titre d'illustration, si Manpower France emploie 3 600 salariés CDI au 31 décembre d'une année considérée et recrute, en 2019, 6 salariés handicapés CDI et embauche 15 salariés CDD et Alternants, ce total de 21 représentera déjà 0,6 % sur l'objectif de 1% à atteindre. Le même calcul sera établi chaque année pour atteindre cumulativement 1% de l'effectif CDI.

L'entreprise mettra tous les moyens en œuvre pour atteindre l'objectif d'embauches TH. Elle définira ainsi la répartition de celles-ci sur les trois exercices civils de la période triennale ; notamment en considération du volume d'embauches.

L'ensemble des postes est systématiquement ouvert aux travailleurs handicapés lorsque la nature du handicap est compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste, avec aménagement de celui-ci, si nécessaire. Si une instance est saisie par un candidat TH qui n'a pas été sélectionné après entretiens pour un poste, l'AMIH / les équipes RH motiveront cette dernière des raisons de cette décision. Dans ce cas, la commission de suivi sera informée.

Comme précisé à l'article 5.1 du présent accord, un bilan annuel sur le handicap sera présenté à l'ensemble des instances en fonction de leur champ de compétences.

Par ailleurs, lors du traitement des offres d'emploi, à niveau égal de compétences ou de qualifications, les candidatures de salariés handicapés sont traitées en priorité, en liaison avec l'AMIH qui a alors un rôle de conseil, pour tout ce qui concerne l'aspect technique (aménagement du poste de travail, accessibilité du site...).

Pour favoriser l'embauche des personnes handicapées, Manpower France :

- Diffuse largement ses offres d'emplois aux organismes locaux de placement de travailleurs handicapés. L'ensemble des annonces, y compris Web, porte la mention suivante : « Dans le cadre de sa politique diversité, Manpower étudie, à compétences égales, toutes candidatures dont celles de personnes en situation de handicap » ;
- Porte les offres d'emplois internes à la connaissance de la mission handicap,
- Participe et met en œuvre, au niveau local et en fonction des possibilités, des événements en faveur de l'insertion de travailleurs en situation de handicap.
- Favorise la mobilité intragroupe.

MANPOWER

Phases	Mesures
Sourcing Pré recrutement	L'AMIH, par le biais de sa mission handicap permanent, ou de la mission handicap intérimaires, ou des référents handicap en secteur, capte des candidatures TH et les pré-qualifie. Les candidats correspondant potentiellement aux postes recherchés par Manpower en interne seront transmis aux équipes RH. Ces actions viennent en complément du processus de recrutement usuel : diffusion d'annonces, sourcing, campagnes de cooptation ou autres actions nécessaires sous la responsabilité des RH.
Recrutement	En complément de la visite médicale obligatoire, préalablement à la prise de poste, un bilan sera réalisé avec le manager, le futur salarié et éventuellement un ergonome choisi par la mission handicap. Ce bilan permettra d'adapter le poste de travail si nécessaire. Si un aménagement de poste est nécessaire, les parties conviennent de l'importance de les réaliser au plus tôt et si possible avant la prise de poste, pour permettre au salarié de travailler dans les meilleures conditions. Dès lors, et de manière dérogatoire, une information de l'instance concernée est réalisée par la publication dans la BDES. La synthèse de l'aménagement sera présentée à l'instance concernée pour consultation, au plus tard lors de la réunion trimestrielle suivante

3.1.2. Intégration des salariés alternants relevant du statut de travailleurs handicapés

La société Manpower France s'engage résolument à favoriser l'intégration des alternants, notamment relevant du statut de travailleurs handicapés, 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 :

- Dans le cadre d'un alternant avec une reconnaissance de travailleur handicapé, il pourra être décidé, après analyse de la situation de handicap, la mise en place d'actions pour favoriser son insertion :
 - Actions de sensibilisation du collectif proche de travail,
 - Actions de complément de formation pour le nouvel entrant,
 - Coaching,
 - Si nécessaire, accompagnement du tuteur, à la spécificité du handicap de l'alternant tutoré.

MANPOWER

- 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 peut bénéficier d'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 » ;
- 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 l'hypothèse où la société Manpower France n'aurait pas de poste à offrir en CDI ou CDD dans une zone géographique et une nature d'emploi compatibles avec les souhaits de l'alternant, la DRH s'engage à proposer le candidat aux autres entités du groupe et au réseau d'agences et de cabinets afin qu'ils les adressent aux entreprises clientes.

3.1.3. Partenariats accompagnement jeunes handicapés dans leur parcours de qualification et d'accès à l'emploi

Les parties s'engagent à continuer la démarche initiée dès 2010 et confortée depuis le troisième accord triennal pour accompagner les jeunes handicapés dans leur parcours de qualification et d'accès à l'emploi.

Pour cela, deux typologies de partenariats seront maintenues :

- Convention avec l'association Passerelle ESC Handicap permettant l'accès des jeunes handicapés aux grandes écoles partenaires en France.
- Conventions régionales avec les universités s'inscrivant dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

Ces conventions régionales de partenariats permettent d'accompagner « jeunes handicapés » dans le but de :

- ✓ Améliorer la qualification et l'accès à l'emploi en élaborant une politique d'accompagnement globale et précoce (des actions dans les lycées sont aussi prévues)
- ✓ Favoriser et soutenir la poursuite d'études par une information ciblée, des compléments d'accompagnement et de compensations matérielles et humaines afin qu'ils soient incités à se projeter dans leur cursus et à le mener à son terme,
- ✓ Prévenir et corriger les situations de décrochage et la situation de jeunes handicapés « sans solution ».

AK
EF
JD
AV
LD
TD

MANPOWER

Manpower a renouvelé la signature pour les rectorats de Lille et d'Ile-de-France (3 académies).

Avec ces conventions, Manpower est présent aux comités de pilotage.

Les parties s'engagent à étudier toute possibilité d'intégrations des étudiants handicapés en stage, alternance, CDD, CDI, Intérim, dès que leur candidature est proposée par une des structures.

3.2. Plan d'insertion et de formation

Quelle que soit la typologie du lien contractuel entre le salarié et Manpower, et après analyse de la situation de handicap du nouvel entrant, la mission handicap pourra décider la mise en place d'actions pouvant favoriser son insertion, par exemple :

- Actions de sensibilisation du collectif proche de travail
- Actions de complément de formation pour le nouvel entrant
- Coaching...

3.2.1. Formation des salariés en situation de handicap

Manpower France contribue à ce que les personnes en situation de handicap trouvent dans la formation le moyen de :

- Construire leur développement professionnel et personnel.
- S'adapter aux évolutions des emplois ou évolutions technologiques au regard de leur handicap.

Formation intégration à l'emploi :

Dans le cadre de leur insertion dans l'entreprise, les salariés permanents ont droit à des formations spécifiques quant à leur handicap et à leur activité.

Ces formations sont adaptées à leur handicap et des formations complémentaires seront étudiées en cas de nécessité.

Formation de suivi des compétences pendant l'emploi :

L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) considère comme prioritaire toute demande de formation concernant un salarié permanent en situation de handicap et en lien avec l'activité de l'entreprise et qui facilite son développement.

Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi :

Les salariés permanents en situation de handicap bénéficient des formations prévues dans le plan de maintien dans l'emploi en cas de reclassement ou d'aménagement du poste de travail rendu nécessaire par le handicap du salarié ou l'apparition du handicap.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions compatibles avec le ou les handicaps des salariés permanents concernés :

- Accessibilité des lieux,
- Traduction en langue des signes si besoin,
- Autre dispositif spécifique selon le type de handicap

La mission handicap étudiera avec le RRH et le Responsable Formation toute solution de formation adéquate.

MANPOWER

3.2.2. Insertion des salariés en situation de handicap

Manpower France fait de l'intégration des travailleurs handicapés un objectif prioritaire. A cette fin, elle suit la personne handicapée tout au long de son parcours professionnel :

Phases	Mesures
Intégration	<ul style="list-style-type: none">Afin de favoriser l'intégration du salarié handicapé, en cas de besoin selon la typologie de handicap, il est accompagné pour une certaine durée par un parrain ou un tuteur formé à cet effet. Ce parrain ou ce tuteur est soit un collègue de travail formé et chargé d'accompagner le salarié pendant son activité professionnelle, soit un tuteur Manpower sensibilisé et formé par l'AMIH à la question du handicap. Le tutorat permet notamment de faciliter l'adéquation entre les programmes et les procédures Manpower et les contraintes liées à son handicap. Au cours de cette période, des points professionnels sont organisés entre les ressources humaines, la mission handicap et le Management pour évaluer et effectuer un suivi régulier de l'activité du salarié.Un document de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation et de l'évaluation des objectifs est remis au manager par la mission handicap.Un point formalisé est réalisé après 6 mois de présence.Sensibilisation du collectif de travail en prévision de l'intégration du salarié handicapé (le cas échéant et en fonction du handicap) : Des formations des différents acteurs (managers et membres des équipes) sont mises en place pour faciliter l'intégration des personnes handicapées. Elles visent à comprendre la typologie de handicap et à identifier les éventuelles particularités à prendre en compte et les bonnes pratiques à adopter.
Parcours Professionnel	Le parcours professionnel des salariés permanents en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière lors de l'entretien annuel d'évaluation. A la demande du salarié, un entretien professionnel d'employabilité renforcée est conduit. Leur situation actuelle et leurs perspectives d'évolution en matière de compétences et qualifications sont étudiées par le Manager et/ou à la demande du salarié, à l'appui des dispositifs de l'accord GPEC du 27 avril 2018. Les tuteurs accompagnent également le salarié handicapé dans la définition de son projet et parcours professionnel.

3.3. Plan de maintien dans l'emploi

Dans l'entreprise comme dans la société, les situations de handicap peuvent être diverses. La mission handicap de Manpower France consiste alors, en liaison avec les services médicaux et sociaux ainsi que des personnes chargées de l'emploi, à tout mettre en œuvre pour éviter l'exclusion. Le maintien dans l'emploi des salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitudes, à la suite d'un accident, d'une maladie ou de l'évolution d'un handicap est un objectif prioritaire pour Manpower.

Il constitue le travail de base de l'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) et tout particulièrement de la mission handicap permanents dans la volonté affirmée de l'entreprise de ne pas exclure les salariés en situation de handicap.

11 | 39
AK DV LH TD
E A7

MANPOWER

Communiqué aux salariés permanents, cet accord convie ces derniers à effectuer les démarches visant à se faire reconnaître travailleur handicapé, ou à déclarer leur statut à l'entreprise tout en étant assurés de la confidentialité. Toutes les dispositions présentes dans ce chapitre se feront en collaboration entre l'AMIH et l'instance concernée, sans se substituer aux prérogatives de cette instance.

Maintien à l'emploi géré par la mission handicap de l'AMIH :

- Sollicitation par le service RH, le Manager, ou le salarié ;
- Suivi mis en place par la mission handicap dès demande personnelle du salarié ;
- Entretien téléphonique avec le salarié et validation de la transparence à avoir avec le manager ;
- Evaluation du besoin du salarié ;
- Validation de la visite médicale et des préconisations ;
- Recherche et appel de l'organisme local compétent et échange sur la situation et le contexte professionnel et personnel ;
- Suivi des actions mises en place par l'organisme concerné : appel ergonome, expertise
- Suivi des devis et des factures ainsi que des possibles cofinancements avec l'Agefiph.
- Selon demande du salarié, suivi après quelques semaines de mise en place ;
- Evaluation de la situation professionnelle auprès du salarié relevant du statut travailleur handicapé sur un rythme annuel (en accord avec le salarié) ;
- Un document de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation des objectifs est remis au manager par la mission handicap ;
- Suivi des dates de validité des RQTH et contact salarié 6 mois avant pour éventuelle demande de renouvellement.

3.3.1. Le comité de reclassement

Manpower France met en place un comité de reclassement, coordonné et suivi par l'Agence *Manpower Insertion Handicap* (AMIH) chargé de trouver des solutions, face à des difficultés d'adaptation au poste de travail de salariés relevant du statut travailleur handicapé.

Le comité de reclassement doit permettre le maintien dans l'entreprise et favoriser la recherche de postes adaptés, pour les salariés permanents en situation de handicap ayant fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude définitive à leur poste de travail suite à un accident ou une maladie impactant le contexte professionnel. Il peut s'agir également de difficultés physiques dues à la survenance d'un handicap reconnu par la CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Le comité de reclassement se réunit à l'initiative du président ou de l'instance locale représentative du personnel concernée, informé(s) par les services RH de la reconnaissance de l'inaptitude définitive au poste. Il peut aussi se réunir à la demande du salarié

Ce comité de reclassement est composé :

- Du responsable de mission handicap personnel permanent, responsable de l'animation du comité,
- Du manager direct du salarié,
- Du RRH de l'établissement,
- D'un membre de l'instance représentative concernée.

MANPOWER

L'instance représentative concernée est informée sur le bilan annuel des comités de reclassement. Dans le cadre de la consultation annuelle sur le bilan de l'accord Handicapable, l'instance nationale représentative est informée sur les bilans annuels des comités de reclassement.

L'AMIH avec sa mission handicap, met en œuvre les outils de communication auprès de chaque établissement afin de sensibiliser l'ensemble des salariés à la question du handicap et de permettre également aux salariés en situation d'handicap de se faire connaître auprès de cette structure. Malgré ces démarches, il peut arriver que des salariés TH n'aient pas fait connaître leur situation alors qu'une procédure de licenciement pour inaptitude est envisagée à leur encontre et que la connaissance de leur handicap pourrait conduire à éviter la mise en œuvre de celle-ci. Dans cette hypothèse, le RH pourra effectuer au préalable une demande de visite médicale supplétive à l'initiative de l'employeur et saisira en parallèle la mission handicap pour prévoir un aménagement de poste si nécessaire et en informer l'instance concernée le cas échéant.

3.3.2. Mesures techniques

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés permanents, Manpower met en place les mesures techniques suivantes :

- **Aménagement des postes de travail et des bureaux :**

Les salariés bénéficiant du champ d'application de l'accord ~~en situation de handicap~~ peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail et de leur bureau en concertation avec eux. Les membres de l'AMIH préconisent les aménagements techniques du poste nécessaire au maintien dans l'emploi après une étude ergonomique éventuelle.

Si un aménagement de poste est nécessaire, les parties conviennent de l'importance de les réaliser au plus tôt pour permettre au salarié de travailler dans les meilleures conditions. Dès lors, et de manière dérogatoire, l'instance représentative compétente est informée postérieurement sur les mesures d'aménagement des postes de travail, qu'il s'agisse d'intégration ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Une attention particulière est portée sur les Open Space lorsque cet environnement de travail est susceptible d'impacter les conditions de travail du salarié du fait de son handicap.

- **Environnement de travail :**

Dans le cadre de situation de travail isolé, une recommandation est mise à disposition, dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), des managers afin de mettre en place les meilleures solutions possibles de sécurisation santé/ sécurité.

Une attention particulière sera portée si le salarié est reconnu travailleur handicapé.

- **Accessibilité des locaux :**

Manpower France s'assure de l'accessibilité des locaux aux personnes handicapées. Pour cela, le budget de l'accord mentionné en annexe 3, prévoit les dépenses liées à un aménagement du poste de travail ou d'accessibilité relativement à l'intégration d'un salarié en situation de handicap.

En complément, hors budget de l'accord, et en réponse à la loi du 11 février 2005, puis de la loi du 10 juillet 2014, Manpower s'assure du plan général d'accessibilité des locaux aux personnes handicapés.

Handwritten signatures and initials: AK, M, L, E, and a large checkmark.

MANPOWER

Le dispositif obligatoire d'échéanciers à travers un « agenda d'accessibilité programmée » (Ad'AP) est mis en place et a été déposé avant le 27 septembre 2015 comme prévu par la loi.

Dans le Cahier des Charges de recherche de nouveaux locaux, figure la mention impérative que le nouveau local doit être accessible PMR ou pouvant le devenir sous réserves de la faisabilité technique et des éventuelles autorisations/dérogations à obtenir (Mairies, bailleurs, copropriétés, Architectes des Bâtiments de France...).

- **Évacuation des locaux :**

Les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité prennent en compte les personnes handicapées ainsi que la nature de leur handicap.

Les formations de secouristes/évacuateurs intègrent ces techniques spécifiques d'évacuation.

- **Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) :**

Afin de pouvoir évaluer les risques sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail qui pourraient être amenés à évoluer au sein d'une équipe, à l'occasion de l'intégration ou de la déclaration d'un salarié travailleur handicapé, la mission handicap contactera le responsable de l'unité de travail concernée pour la mise à jour du DUER.

3.3.3. Sécurisation de l'emploi

Manpower s'engage à sécuriser l'emploi des salariés handicapés permanents par des mesures concrètes.

Mesures mises en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi :

- **Adaptation des horaires :**

Les salariés qui effectuent les démarches administratives en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » par la CDAPH, bénéficieront du temps d'absence nécessaire à celles-ci, avec maintien de la rémunération, dans la limite de deux jours fractionnables par an et sous condition de la production d'un justificatif correspondant et d'un délai de prévenance suffisant.

Si le justificatif est transmis postérieurement au rendez-vous par l'organisme, Manpower prendra en compte le délai différé de production du justificatif.

Si cette démarche nécessite un temps plus long, une étude sera réalisée au cas par cas par la mission Handicap et le RRH compétent sous réserve de production de justificatifs.

Comme rappelé sous l'intranet, les salariés ont droit, conformément à l'article L. 3142-4 du Code du travail, à deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Par ailleurs, l'aménagement des horaires de travail sera décidé entre le salarié et son manager dans le respect des prescriptions médicales.

De même, les salariés confrontés en parentalité directe à une situation familiale de handicap bénéficieront des dispositions légales relatives aux autorisations d'absence et le cas échéant de l'accord Don de jours de repos pour salariés proches aidants du 30 novembre 2016.

MANPOWER

- **Reclassement :**

Manpower mettra tout en œuvre pour trouver une solution de reclassement à tout salarié handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste de travail. Ainsi, si aucun aménagement ne peut permettre au salarié de tenir le poste de travail prévu, le comité de reclassement cherchera à le reclasser, en priorité dans son établissement d'origine, mais également, si nécessaire ou à la demande du salarié, dans un autre établissement du Groupe Manpower en France dans son niveau professionnel et de rémunération avec si besoin une formation.

- **Mobilité géographique :**

Si le reclassement implique une mobilité géographique, celle-ci sera aidée, selon les modalités définies par l'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) en application des règles de l'entreprise en matière de mobilité.

Pour tenir compte des éventuels surcoûts liés à la situation de handicap, dans le cadre des déplacements et déménagements, les mesures prévues par les règles de l'entreprise en matière de mobilité seront appliquées.

A titre d'illustration de mesure en vigueur (sous réserve de leur évolution légale éventuelle), est mis à disposition des salariés relevant du travailleur handicapé, le Mobili-Pass qui constitue une aide d'Action logement pour accompagner le salarié et sa famille dans la recherche d'un logement locatif dans le parc privé sur le site d'arrivée dans le cadre d'une mutation au sein de la même entreprise, d'une embauche (minimum 3 mois de contrat consécutifs pour un intérimaire Manpower) impliquant un déménagement de plus de 70 kms entre l'ancien et le nouveau lieu d'habitation.

Si le salarié reconnu travailleur handicapé est en mobilité à moins de 70 kilomètres, Manpower prendra à sa charge les frais de recherche de nouveau logement dans les mêmes conditions que le Mobili-Pass.

- **Formation :**

L'AMIH s'attache à développer par la formation les compétences et l'employabilité du salarié handicapé. Elle veille notamment chaque année au suivi de la formation des Travailleurs handicapés présents dans l'entreprise. Ces actions de formation seront suivies et coordonnées par le pôle formation de Manpower.

- **Suivi des parcours :**

Une analyse sera menée par les services RH et la mission handicap sur les parcours des salariés handicapés dans l'entreprise. Pour exemples, seront suivis différents événements du parcours tels que les changements de fonctions et les promotions des salariés handicapés au sein de l'entreprise.

- **Aide aux accompagnants :**

Les dispositions en faveur des travailleurs handicapés prises dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire relative à la rémunération s'appliqueront dans le cadre du présent accord. Il s'agit notamment des mesures relatives au dispositif CESU, préfinancé à 100% par l'entreprise pour les travailleurs handicapés et les salariés ayant à charge un enfant handicapé.

Handwritten signatures and initials: AK, M, Σ, Λ, Η, T, D, and others.

MANPOWER

Par ailleurs, sont visées les mesures que l'entreprise entend mettre en œuvre pour favoriser le don de CP et RTT pour salariés proches aidants issu de l'accord Manpower de don de jours de repos pour salariés aidants du 30 novembre 2016 conclu pour une durée indéterminée.

4. Actions de communication et de sensibilisation

L'AMIH met en œuvre des outils de communication pour que chacun des établissements puisse les utiliser, de la manière la plus adaptée à sa situation. Ils présentent à la fois les enjeux liés à la lutte contre les discriminations relatives au handicap, les avantages de la présence de ces personnes dans une équipe, les actions du groupe et le rôle de chacun dans ces domaines. L'AMIH anime, coordonne et effectue le suivi des actions de communication et de sensibilisation menées par Manpower sur ce sujet.

4.1. Actions de communication et de sensibilisation internes

L'AMIH, en charge de la politique du handicap au sein de Manpower France, met en œuvre des actions internes afin de sensibiliser les salariés à la question du handicap.

En vue d'atteindre cet objectif, elle prend les mesures suivantes :

- Informe l'ensemble des salariés de Manpower France sur les actions de l'entreprise en lien avec le handicap par la diffusion sur le réseau intranet. Elle permettra une meilleure diffusion des bonnes pratiques concernant le handicap au sein de l'entreprise.
- Met à disposition un support à destination des salariés permanents qui aura vocation à informer du panel des droits et dispositifs existants lié au Handicap. Il sera précisé à cet effet que la maladie invalidante peut être prise en compte dans le cadre de la reconnaissance du handicap par la CDAPH. Ce support sera également remis à chaque salarié se déclarant « Travailleur Handicapé » dans l'entreprise.
- Par le biais de sa mission handicap salariés permanents, accompagne les salariés qui le demandent, dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés. Il est à noter que les salariés touchés par des maladies invalidantes relèvent également du périmètre de conseil et d'accompagnement de la mission handicap.
- Met à disposition une formation pour les salariés permettant de travailler au quotidien avec des collègues en situation de handicap ;
- Anime le réseau de référents secteurs en lien avec la Direction concernée.
- Organise des conférences sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées au cours desquelles seront traitées les principales problématiques relatives au handicap : politique de Manpower France explication du dispositif légal, solution pouvant être proposées aux clients, sourcing des travailleurs handicapés... Les Représentants du Personnel pourront être invités à ces conférences.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'LM', 'AK', and 'AK'.

MANPOWER

4.2. Actions de communication et de sensibilisation externes

Afin de promouvoir la question du handicap sur les entreprises, les partenaires et les organismes avec lesquels Manpower France est en relation, l'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) met en œuvre les mesures suivantes :

- Organisation ou co-animation de forums sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

Ces forums organisés par Manpower France auront pour vocation d'informer les entreprises sur les contraintes et les solutions liées à l'embauche de personnes handicapées. Ils permettront de faire le point sur les obligations légales en matière de handicap, de valoriser le handicap au travail à travers des témoignages de chefs d'entreprises et de personnes handicapées, et d'apporter aux entreprises des solutions concrètes leur permettant de réussir l'intégration des salariés handicapés : sensibilisation, formation, recrutement...

- Participation à diverses manifestations

Manpower France participera à divers événements en rapport avec le handicap : Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums emploi, salons, manifestations sportives, job datings, ateliers de recherche d'emploi, évaluations de candidats en agence, portes ouvertes agences...et tout ce qui peut concourir à la cause du handicap. Des invitations seront données aux Représentants du Personnel pour ces manifestations.

- Intervention directe devant les entreprises

L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) s'associe chaque fois qu'elle le peut à des colloques, forums et autres réunions tournées vers les entreprises pour présenter la politique de Manpower France en faveur de l'insertion des personnes handicapées ou propose le support de ses services pour atteindre ces objectifs.

- Information des partenaires

Les organismes et structures agissant en faveur du handicap et partenaires de Manpower dans ce domaine sont informés de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils sont ainsi mieux sensibilisés à la problématique et cela favorisera leur implication.

- Plan de communication annuel

Chaque année, l'AMIH définit un plan de communication, destiné à faire connaître la politique handicap de Manpower aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

Pour cette partie, le budget de l'accord ne prend en compte que les actions directement liées au recrutement (tels que salons, forums etc...), aux actions de conseils directes ou indirectes (ex via des partenariats) pour la mise à l'emploi des candidats en situation de handicap.

5. Collaboration avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et adapté (STPA)

En participant au développement des relations entre le milieu ordinaire de travail et le secteur du travail protégé et adapté (STPA), Manpower France contribue à l'insertion des personnes en situation de handicap dans la société et au développement de structures adaptées.

En 2018, le secteur du travailleur protégé et adapté représente, en France, 2 250 prestataires sur l'ensemble du territoire français représentant 150 000 travailleurs en situation de handicap.

MANPOWER

Il est décomposé comme suit :

- 800 EA (Entreprises Adaptées) comptant en moyenne 41 salariés handicapés ;
- 1 450 ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail).

La collaboration avec le STPA permet de promouvoir le travail de personnes dont le handicap ne leur permet pas, de façon définitive ou provisoire, d'intégrer le milieu ordinaire du travail. Ces relations concernent les contrats, mais aussi toute forme d'assistance pour le développement professionnel des salariés du secteur.

5.1. Contrats de fournitures avec le STPA

Manpower France souhaite particulièrement continuer à concourir à développer le Secteur du Travail Protégé et Adapté. Pour cela, Manpower s'engage à renouveler son partenariat auprès du réseau GESAT (Groupement des Etablissements d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées). Manpower, par le biais de l'AMIH, est d'ailleurs représentant des entreprises partenaires au conseil d'administration du GESAT et membre du bureau (mandat 3 ans, élection par les entreprises partenaires).

Manpower s'engage à continuer sa participation active lors des comités de pilotages des entreprises partenaires (une centaine d'entreprises partenaires en 2015) mais aussi lors des conseils d'administrations ou groupes de travail pour événements (ex Trophées des prestations handiresponsables, observatoire des achats STPA, développement de filières, régionalisation...).

Manpower France encourage une collaboration pour tous les achats qui relèvent de son domaine de compétences. L'achat dans le STPA est inclus dans la politique d'achat responsable de Manpower. En effet, les achats dits « Responsables » sont une composante essentielle de la Politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) de ManpowerGroup; ils ont un impact direct notamment sur nos critères de sélection des fournisseurs :

- Application du code éthique dans les pratiques,
- Limitation de l'impact environnemental des produits et services tout au long de leur cycle de vie,
- Réduction des risques sanitaires et sociaux,
- Stimulation du tissu économique local et de l'innovation par une collaboration encore plus forte avec les PME du territoire,
- Priorité donnée aux achats solidaires et au recours au secteur protégé.

Par ailleurs, ManpowerGroup dispose de sa propre « Charte d'achat responsable et durable » (en annexe 4), soumise à la signature de chaque fournisseur en préambule à toute relation commerciale.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the number '18' and '39'.

MANPOWER

5.2. Contrats de Sous-traitance

Manpower France favorisera la sous-traitance auprès du STPA regroupant les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et du secteur adapté composé des entreprises adaptées (EA).

Des travaux de toute nature sont confiés à ces structures. Ils sont effectués par les salariés de ces établissements dans un souci de respect de la qualité et des délais prévus lors de la signature du contrat.

En cas d'appel d'offre et à soumission comparable, le service achats donnera priorité à ces structures adaptées.

Pour exemple, le service Action Logement confie la saisie des 3000 demandes annuelles de logements à un EA.

Au regard du volume total d'achats réalisé par Manpower et des activités possibles à faire réaliser par le STPA, Manpower se donne pour objectif de faire évoluer les achats en secteur protégé et adapté pour un volume minimum de : 600 000 € cumulés sur les 3 années de l'accord avec une répartition moyenne de 200 000 € d'achats annuels dans le STPA.

Manpower s'engage pendant la durée de l'accord, à étudier toute possibilité de projet complémentaire d'achats dans le STPA qui pourrait même être partagé avec une ou plusieurs autres entreprises.

5.3. Partenariat avec les entreprises adaptées et le milieu protégé

Manpower France contribue à la mission de réadaptation et d'insertion professionnelle des personnes handicapées dont est chargé le secteur protégé.

En vue de renforcer son action en faveur du secteur adapté, Manpower France favorise le détachement dans les établissements de salariés d'entreprises adaptées.

Un tel détachement est l'occasion pour ces personnes d'intégrer le milieu ordinaire de travail et d'acquérir de nouvelles compétences.

Ce détachement peut alors être un pont vers un retour dans le milieu ordinaire de travail, dans l'établissement en question, si une opportunité s'y présente.

En cas de difficulté d'intégration avérée, un salarié embauché pourra retrouver sa place dans son établissement d'origine.

Ils bénéficieront alors du même accès aux offres et de la même priorité d'embauche que les personnes en CDD.

Manpower France facilite également l'accueil de stagiaires du milieu protégé pour répondre aux besoins de formation de certains centres du secteur protégé et favoriser leur possibilité d'ouverture vers des marchés difficilement accessibles. Cette politique de partenariat s'inscrit dans le cadre de conventions passées avec ces structures.

6. Commission de Suivi

Le suivi de l'accord sur le handicap des salariés permanents, est confié à la Commission de Suivi. Celle-ci veille à la mise en œuvre et au suivi des dispositions, ainsi qu'au contrôle de l'application de cet accord.

L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) sera représentée au sein de cette Commission de Suivi, pour le sujet du handicap. Chaque organisation syndicale

MANPOWER

représentative pourra désigner deux représentants maximums au titre des accords permanents et intérimaires, à l'occasion de cette réunion de commission.

Cette Commission de Suivi procède annuellement à l'examen du bilan d'application de l'accord pour proposer -si besoin est - les solutions pour atteindre les objectifs. Le bilan comprendra des indicateurs de suivi par Établissement (Siège + Directions Régionales) dans le respect de l'article L.2312-26 du Code du travail. Ces indicateurs sont notés en annexe n°5.

7. Présentation aux IRP et aux salariés

Le bilan annuel sur le Handicap sera communiqué aux instances représentatives compétentes. L'entreprise prendra en considération les remarques formulées par les différentes instances pour faire progresser les capacités d'intégration des travailleurs handicapés et notamment en termes d'aménagement de postes.

8. Budget de l'Accord

Les parties s'engagent sur le présent dispositif étayé de différentes mesures. En annexe 3, figure à titre indicatif le budget en cas d'agrément. Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP du 27 mai 2009 n° 2009-16, le budget est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord d'entreprise. Cette fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique « handicapable » pour les salariés Permanents.

A défaut d'agrément du présent accord, la société Manpower acquittera la contribution due auprès de l'Agefiph et continuera de remplir certains engagements prévus au budget et portant sur :

- Le fonctionnement de l'AMIH tels que mentionné dans l'accord ;
- Les aménagements de poste requis pour l'intégration et le maintien à l'emploi de travailleurs handicapés ;
- Le coût des actions de recrutement orientées vers les travailleurs handicapés ;
- dans la limite des sommes déductibles à hauteur de 10 %, le financement des associations dont le réseau GESAT et Vivre FM.

La communication du bilan annuel aux instances concernées.

9. Dispositions Générales

9.1. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 1^{er} Janvier 2019 au 31 décembre 2021. Il prendra effet sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes. A son terme, il cessera de produire tout effet, sans qu'une tacite reconduction ne soit possible conformément aux termes de l'article L.2222-4 du Code du travail. Six mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées.

Handwritten signatures and initials:
A large checkmark and initials "AK" are visible in the top right.
Below them, there are several sets of initials and signatures in blue ink, including "M", "E", "LH", and "TD".

MANPOWER

9.2. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fait l'objet des règles de notification de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L. 2231-5 à L. 2231-6, R. 2231-1-1 à D. 2231-2 et D. 2231-4 à -7 du code du Travail.

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Le présent accord sera déposé, selon les modalités en vigueur, à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, les modalités de cette publication tiennent compte, le cas échéant, des formalités découlant des règles relatives à la publication partielle de l'accord collectif prévues par l'article R. 2231-1-1 du code du Travail.

Pour la demande d'agrément, un exemplaire original sera envoyé, complété d'un exemplaire en format électronique.

9.3. Révision de l'accord

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord.

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail, la partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés. La demande de révision ne pourra intervenir qu'au cours de la durée du présent accord et au plus tard trois mois avant l'expiration du présent accord.

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, la validité d'un avenant de révision s'apprécie suivant les règles de droit commun.

Handwritten signatures and initials: "R.V.", "L.M.", "Ak", "4", "M", and a circled "10".


MANPOWER

9.4. Communication de l'accord

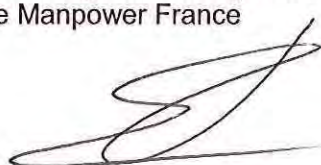
Cet accord sera communiqué in extenso par l'intranet d'entreprise, et par un support à chaque salarié Permanent de Manpower.

Fait à Nanterre, le 7 décembre 2018 en 12 exemplaires.

Pour la Société MANPOWER France,

 *Regis A. UNOZ*

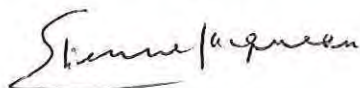
Pour l'organisation syndicale CFDT
de Manpower France

 *A. Koujeddine*

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC
de Manpower France

 *Tania DAUCHY*

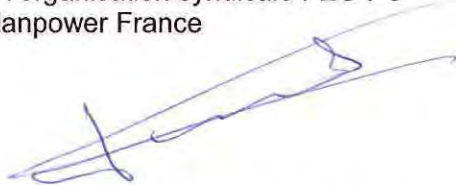
Pour l'organisation syndicale CFTC
de Manpower France



Pour le syndicat CGT Manpower France



Pour l'organisation syndicale FEC-FO
de Manpower France



Pour l'organisation syndicale UNSA
de Manpower France

S. Vercher DSE
