

ACCORD HANDICAPABLE 2016-2018
EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
DES CANDIDATS ET SALARIES INTERIMAIRES HANDICAPES

HANDICAPÉ
CAPABLE

Sommaire

<i>Préambule</i>	2
<i>Manpower et le Handicap : un engagement de longue date</i>	2
<i>Article 1 : Champ d'application de l'accord</i>	4
<i>Article 2 : l'Agence Manpower Insertion, Handicap (AMIH)</i>	4
<i>Article 3 : Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés</i>	6
<i>Article 4 : Développement professionnel et sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés</i>	7
<i>Article 5 : Former et qualifier les intérimaires handicapés</i>	8
<i>Article 6 : Actions de communication et de sensibilisation internes</i>	9
<i>Article 7 : Actions de communication et de sensibilisation externes</i>	10
<i>Article 8 : Développement et suivi des partenariats</i>	12
<i>Article 9 : Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail et/ou d'inaptitude</i>	13
<i>Article 10 : Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement d'intérimaires handicapés</i>	16
<i>Article 11 : La Commission de suivi de l'accord</i>	17
<i>Article 12 : Durée de l'accord</i>	17
<i>Article 13 : Dépôt et publicité de l'accord</i>	17
<i>ANNEXE 1</i>	19
<i>ANNEXE 2</i>	20

FR
RV PP VR
-Bd-
+ ✓

Préambule

Manpower et le Handicap : un engagement de longue date

Il y a plus de 10 ans, la loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » jetait les bases d'une profonde refondation de la politique globale de la France en faveur des personnes handicapées.

L'accès à l'emploi constituait l'un des piliers de cette refondation, les entreprises étant appelées à se mobiliser plus fortement en faveur de l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

2005 : 1^{ère} convention AGEFIPH

Afin de faire partie des entreprises relevant ce défi, Manpower France signait, la même année, une première convention de partenariat avec l'AGEFIPH et créait une Mission Handicap chargée de promouvoir et de développer l'emploi de Travailleurs Handicapés par le biais de l'intérim. Le partenariat avec l'AGEFIPH fut renouvelé jusqu'en 2011.

Entre 2004 et 2009, le nombre d'intérimaires TH détachés a progressé de 19%, la barre des 4 000 intérimaires étant franchie, pour la première fois, en 2006.

2010-2012 : 1^{er} accord « Handicapable[®] » pour les salariés intérimaires

La politique Handicap de Manpower France prenait une nouvelle dimension quatre ans plus tard avec la signature des premiers accords Handicap de la profession portant à la fois sur les salariés intérimaires et permanents de l'entreprise (un accord pour chacune de ces deux catégories de personnel). L'Agence nationale Manpower Insertion, Handicap (AMIH) était alors créée, au sein de la Direction des Affaires Sociales, pour piloter le déploiement et le suivi de ces accords. La Mission Handicap dédiée aux Intérimaires et aux clients, ainsi que le service Action Logement lui était alors rattachés. Une Mission Handicap dédiée aux salariés permanents complétait ce véritable pôle social voué à renforcer le soin apporté aux salariés de Manpower France, et en premier, à ceux dont l'état de santé requiert une attention particulière. Sur la période de l'accord, le nombre d'intérimaires TH détachés a progressé de 36% entre 2009 et 2012 (5 599 contre 4 126) et le nombre de contrats d'alternance (contrat de professionnalisation, CIPI, CDPI) de 70% (114 en 2012 contre 67 en 2009). 2011 a même été une année record avec près de 6 000 TH détachés et 144 formés en contrat d'alternance.

Loi du 11 février 2005 : obligation en matière d'emploi

Tout établissement employant 20 salariés ou plus doit justifier d'un taux d'emploi de Travailleurs Handicapés (TH) de minimum 6%. Plusieurs modalités de réponse sont possibles :

- Emploi direct de TH (CDI, CDD, Intérim, alternance, stage)
- Achat de produits ou de prestations de services auprès d'établissements du secteur de travail protégé ou adapté (ESAT, entreprises adaptées ou CDTD)
- Signature d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de TH
- Versement d'une contribution financière à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapés (AGEFIPH).

FL
OR
RV
VR
-BA
48

MANPOWER FRANCE

2013-2015 : 2^{ème} accord

Ces premiers accords triennaux furent renouvelés en 2013, l'accord pour les salariés permanents obtenant même un agrément de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine (NB : l'accord pour les Salariés intérimaires ne peut faire l'objet d'un agrément). Ces accords 2013-2015 permirent de poursuivre et consolider les actions engagées les années précédentes en faveur de l'accès et du maintien à l'emploi de Travailleurs Handicapés, à savoir :

- Sensibilisation et communication visant à lever les freins liés aux représentations du handicap, faire connaître l'existence de l'AMIH et plus généralement les engagements de l'entreprise, instaurer un climat de confiance avec les salariés en situation de fragilité, mobiliser les acteurs internes de notre politique Handicap.
- Développement de partenariats avec des écoles et universités, des associations et autres organismes spécialisés, en particulier pour le sourcing et le maintien dans l'emploi
- Intégration de Travailleurs Handicapés chez Manpower France et ses clients par le biais de contrats de formation en alternance dans le but de contribuer à leur montée en qualification et à leur parcours de reconversion.
- Suivi et accompagnement des salariés victimes d'accidents graves du travail dans le but de les soutenir tout au long de la période de consolidation de leur état de santé et de prévenir leur désinsertion professionnelle.

2016-2018 : 3^{ème} accord

Les principaux enjeux du troisième accord sont de préserver la dynamique de mobilisation de l'entreprise en faveur de l'emploi de Travailleurs Handicapés, de leur employabilité et de réaffirmer l'ambition de Manpower France d'être un acteur engagé et influent dans ce domaine.

En France, la situation des Travailleurs Handicapés sur le marché de l'emploi reste fragile et apparaît même de plus en plus précaire dans un contexte économique encore incertain. En atteste, la progression du chômage nettement plus forte pour les Travailleurs Handicapés que pour l'ensemble de la population active (+9,5% de demandeurs d'emploi TH, sur l'année 2014, contre 6,1%).

Dans un contexte de crise durable et contraignante pour le développement de son activité, Manpower France est parvenu à faire progresser la part des heures de missions réalisées par des intérimaires handicapés : 1,79% en 2014 contre 1,75% en 2012 et 1,67% en 2011 (cf tableau annexe 2).

Quelle que soit l'évolution du marché (dégradation, reprise ou stagnation), le risque est grand de voir les Travailleurs Handicapés être laissés pour compte si l'on ne prend pas garde.

PC RV
B/ PP JR
Σ

MANPOWER FRANCE

Par le biais du présent accord, l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise témoignent de leur volonté commune de rester mobilisées et réaffirment que la place de l'emploi des Travailleurs Handicapés demeure au cœur de la politique de Manpower France en matière de responsabilité sociale et un de ses objectifs prioritaires.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Les salariés concernés par le présent accord sont notamment ceux visés par la loi du 11 février 2005 (article L.5212-13 du Code du Travail). Cela concerne :

- 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 de la carte d'invalidité
- 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 pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale
- 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.

Au-delà de l'obligation légale sur l'emploi des Travailleurs Handicapés qui concerne les seuls salariés permanents des entreprises de Travail Temporaire, Manpower France, par ce troisième accord, souhaite maintenir son positionnement dans une démarche opérationnelle pour les candidats et salariés intérimaires.

Article 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.

Ses principales attributions sont :



Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'RV', 'VR', 'B', and a large signature.

MANPOWER FRANCE

- Piloter et suivre le respect des objectifs de l'accord et établir le bilan annuel.
- Animer et coordonner l'ensemble des projets relatifs à l'insertion et l'accompagnement des salariés handicapés, invalides ou connaissant des risques d'inaptitude dans l'entreprise et dans les missions d'intérim.
- Assurer le suivi du financement des actions.
- Créer des outils de communication interne et externe, au plan national ainsi qu'au niveau des différents établissements et auprès des entreprises et autres partenaires.
- Collecter des informations à destination des acheteurs et créer des outils pour les aider à faire appel aux établissements du milieu protégé ou adapté.
- Participer au reclassement des salariés intérimaires déclarés inaptes, partiellement ou totalement, ou victimes d'accident du travail grave et maladie professionnelle, en lien avec les instances représentatives du personnel.
- Répondre aux sollicitations des CHSCT dans le cadre de leurs attributions.
- Répondre aux sollicitations des CE en termes d'information sur le handicap.
- Répondre aux sollicitations et/ou informer les DP sur les accidents graves en cas d'absence d'effectivité temporaire d'un CHSCT.
- Contribuer à l'évolution et à la création d'outils permettant l'action et le pilotage de la ressource intérimaire TH (ex : suivi des détachements et fins de missions, suivi des reconnaissances TH, notamment sur l'anticipation des demandes de renouvellements...).

L'AMIH est composée de manière permanente, d'un Chef de projet et d'un Responsable de Mission Handicap intérimaires en lien avec les entreprises clientes.

Elle peut s'appuyer sur l'intervention ponctuelle, dans le champ de compétences qui est le leur, de salariés permanents et autres experts techniques (Médecins, Responsables des Ressources Humaines, Référents Handicap...).

Outre les attributions que lui confère le présent accord, l'AMIH a plus largement pour mission de développer :

- la culture de l'accueil et de l'intégration des Travailleurs Handicapés dans sa sphère d'entreprise, et plus généralement dans le monde du travail ;
- la prise en compte, dans le cadre d'une approche inclusive et non discriminante, des Travailleurs Handicapés dans l'ensemble des solutions d'accompagnement proposées par Manpower France à ses clients.

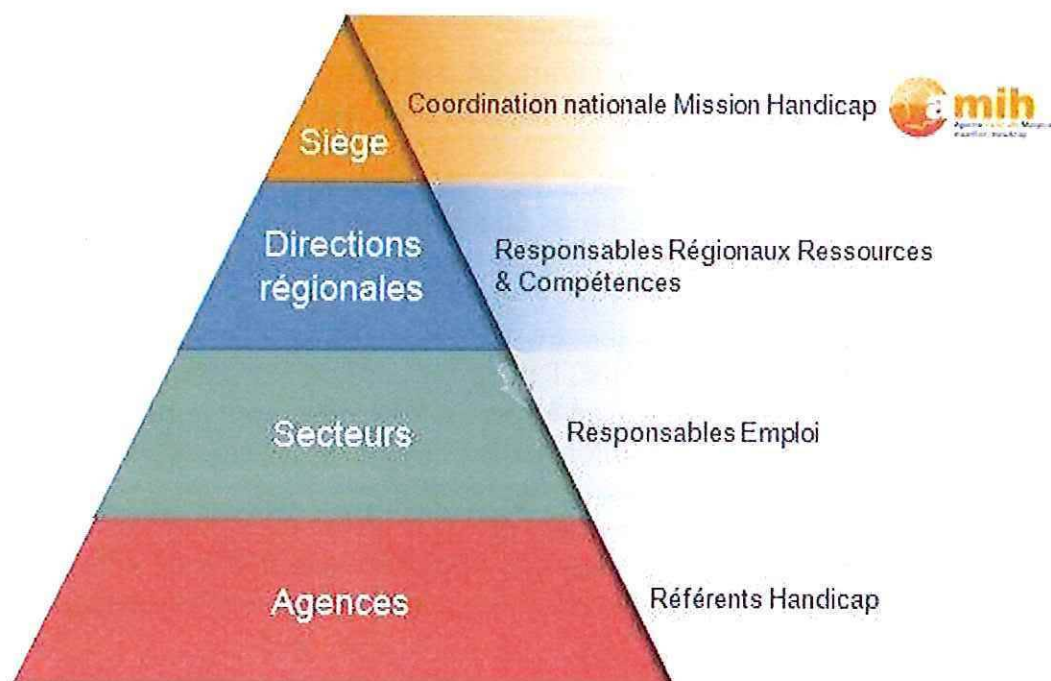
L'AMIH a par ailleurs la charge d'effectuer des évaluations et des bilans réguliers des différentes mesures des programmes relatifs aux Travailleurs Handicapés au sein de Manpower France et auprès des entreprises partenaires ou clientes.

Au sein de Manpower France, l'AMIH suit l'animation des différents programmes de formation et d'insertion des salariés handicapés, de manière directe pour les salariés permanents, et en tant que support aux directions régionales pour les candidats et les intérimaires.

FR RV PP
#1
4

MANPOWER FRANCE

L'AMIH s'appuie sur un réseau de référents Handicap composé comme suit :



Les référents Mission Handicap sont implantés sur chaque Direction Régionale, y compris sur chaque secteur et chaque agence. Ils contribuent à faire vivre la politique Handicap de Manpower France sur leur périmètre, en lien avec l'AMIH.

Les référents sont les relais privilégiés de l'AMIH auprès de leurs collègues sur le sujet du handicap. Pour cela, ils sont sensibilisés et régulièrement informés 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...)

Article 3 : Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés

L'augmentation, d'année en année, du nombre d'intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés mis à l'emploi demeure un objectif majeur de la politique Handicap de Manpower France.

Toutefois, dans un contexte économique mondial encore difficile, et offrant peu de perspectives d'amélioration, la part des Travailleurs Handicapés dans les effectifs

Handwritten notes and signatures:
RU
Bl.
AP
FR
VR
4

MANPOWER FRANCE

intérimaires constitue un indicateur pertinent pour mesurer le niveau de mobilisation de l'entreprise en faveur de ce public.

Manpower France s'engage donc à ce que, non seulement celui-ci ne se dégrade pas, mais plus encore, à le faire progresser dans la continuité de ces dernières années.

Un des facteurs clés de succès passe par la mise à disposition de l'objectif de détachement TH dans la bibliothèque d'objectifs pour le réseau.

Objectif chiffré :

Minimum 1,85% des heures de missions effectuées par des intérimaires Travailleurs Handicapés, sur chacune des 3 années de l'accord.

Toutefois, plusieurs paramètres entrant dans la réalisation de l'objectif, cet objectif sera examiné et pourra être réévalué positivement annuellement lors du bilan réalisé avec la commission de suivi.

Indicateur de mesure :

Pourcentage des heures de mission payées effectuées par des TH sur le volume d'heures global (tous salariés intérimaires confondus).

Les bilans transmis aux instances en CE et CHSCT permettront ensuite aux élus de proposer des actions. Celles-ci pourront alors être mises en place dans les Directions Régionales dans le cadre de plans d'actions pour améliorer la mise à l'emploi de salariés intérimaires handicapés.

Article 4 : Développement professionnel et sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés

Les chiffres du chômage montrent que les Travailleurs Handicapés subissent plus fortement les effets de la crise et restent plus durablement éloignés du marché du travail.

La sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés constitue donc, pour Manpower France, un enjeu important et cohérent avec les engagements pris par la profession dans le cadre de l'accord de branche sur la Sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.

Ce dernier prévoit :

- la création du contrat à Durée Indéterminée Intérimaire (CDII)
- l'allongement de la durée d'emploi pour les intérimaires ayant cumulé 800 heures dans l'année
- la mise en place d'actions spécifiques de formation pour des intérimaires ayant une faible intensité d'emploi.

FI RV VR
-S/

MANPOWER FRANCE

L'AMIH veillera donc à ce que les Travailleurs Handicapés bénéficient, au maximum, des dispositions de l'accord de branche, et soient pleinement intégrés dans les programmes mis en place par l'entreprise dans le cadre de l'application du dit accord.

Objectif :

Suivi de l'évolution de la part des Travailleurs Handicapés dans les indicateurs mis en place par les différents services gérant ces 3 axes.

Indicateurs de mesure :

- Nombre d'intérimaires Travailleurs Handicapés embauchés en CDI et part relative dans les effectifs intérimaires en CDI
- Nombre d'intérimaires Travailleurs Handicapés ayant adhéré aux programmes « Visa Intérim & Parcours » (V.I.P.) et « Sécurisation Intérim & Parcours » (S.I.P.)

Article 5 : Former et qualifier les intérimaires handicapés

Indépendamment de l'accord de branche sur la Sécurisation des parcours professionnels, la consolidation des parcours professionnels passe par toute action de formation permettant aux intérimaires handicapés d'améliorer leur employabilité.

Les entreprises éprouvent souvent des difficultés à recruter des Travailleurs Handicapés du fait de leur niveau de formation moyen relativement bas (environ 80 % ne dépassent pas le niveau V). Afin d'apporter une réponse adaptée à leurs besoins de compétences tout en permettant aux salariés intérimaires handicapés d'accéder à un emploi durable ou d'évoluer professionnellement, Manpower France s'engage à :

- développer, en priorité, la formation d'intérimaires par le biais de contrats d'alternance (Contrats de professionnalisation, Contrat d'apprentissage, Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire -CIPI-, ou Contrat de Développement Professionnel Intérimaire -CDPI-) lesquels permettent d'obtenir, selon le cas, une attestation de capacités, un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle.
- promouvoir auprès des intérimaires Travailleurs Handicapés les formations dont ils peuvent être à l'initiative (Compte Professionnel de Formation -CPF- et Congé Individuel de Formation -CIF-)
- mobiliser chaque fois que possible les différentes dispositions de formation type FSPI, FPE... pour permettre aux salariés intérimaires Travailleurs Handicapés de se former.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "FL", "B", "P", and "R".

MANPOWER FRANCE

- inclure, chaque année, dans son plan de formation une enveloppe dédiée aux actions complémentaires de formation au bénéfice de Travailleurs Handicapés, au-delà des formations classiques. Ce budget peut également être mobilisé pour des accompagnements de parcours VAE. A noter : cet engagement est maintenu malgré des contraintes budgétaires accrues suite à l'entrée en application de la loi du 5 mars 2014 portant sur la réforme de la Formation.
- Ce budget est chiffré et identifié dans le projet de plan, son utilisation est expliquée dans le bilan annuel de l'accord Handicap intérimaires.
- sensibiliser l'ensemble des Responsables régionaux de la formation et les Référents Mission Handicap aux dispositifs spécifiques relatifs à la formation des Travailleurs Handicapés.

Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicap(s) des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Objectif chiffré :

Totaliser 100 contrats d'alternance en moyenne sur la période des 3 ans de l'accord (Contrats de professionnalisation, Contrats d'apprentissage, CIPI, CDPI confondus).

Indicateur de mesure :

Nombre de contrats d'alternance

Article 6 : Actions de communication et de sensibilisation internes

L'AMIH, en charge de la politique Handicap de Manpower France, met en œuvre, à destination des salariés permanents, des actions internes de sensibilisation à la question du Handicap.

Celles-ci doivent permettre aux agences de :

- être sensibilisées aux spécificités du recrutement d'intérimaires Travailleurs Handicapés
- assurer aux Travailleurs Handicapés un accueil de qualité fondé sur l'égalité de traitement et la confidentialité,
- être relais d'informations et de conseils auprès des entreprises clientes ou prospects sur la question de l'emploi des personnes handicapées,
- répliquer les bonnes pratiques identifiées au sein du réseau.

FR
RV
BV
PP
4

MANPOWER FRANCE

A cet effet, l'AMIH prend les mesures suivantes :

- Mettre à disposition des salariés permanents toutes les informations mises à jour relatives au Handicap et à cet accord (généralités, politique de Manpower France, conseils et bonnes pratiques, revue de presse, cadre légal, aides Agefiph...). Ces informations sont disponibles sur l'intranet et communiquées par ailleurs par le biais d'insertions régulières dans les supports de communication interne.
- Mettre à disposition des nouveaux entrants chez Manpower France le livret de présentation de la politique Handicap de l'entreprise.
- Communiquer également sur ses actions auprès des salariés intérimaires, notamment à travers :
 - l'espace « Mon Manpower », compte personnel de l'intérimaire sur internet,
 - l'affiche « Handicapable » présente dans chacune des agences Manpower,
 - la lettre « Entre nous » destinée aux salariés intérimaires,
 - tout autre dispositif.



Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, tant auprès des candidats et salariés intérimaires que des salariés permanents.

Indicateurs de mesure :

- Nombre de communications internes réalisées à destination des candidats et salariés intérimaires, par année civile
- Nombre de communications internes réalisées à destination des salariés permanents, par année civile

Article 7 : Actions de communication et de sensibilisation externes

Afin de promouvoir la politique et les actions de Manpower France dans le domaine du Handicap auprès des entreprises, des partenaires et du grand public, l'AMIH met en œuvre les mesures suivantes :

R
RV
B
PP
VR
48

MANPOWER FRANCE

- Former les Référents Mission Handicap et les Responsables Grands-comptes à l'offre Handicapable et aux enjeux de l'emploi des Travailleurs Handicapés (problématiques d'insertion professionnelle, obligations légales, aides, politiques d'entreprises...).
- Promouvoir les bonnes pratiques d'insertion vécues par les Travailleurs Handicapés intérimaires dans les outils de communication web, lors de conférences ...
- Organiser ou participer, chaque année, par l'intermédiaire de l'AMIH, de ses relais régionaux ou de ses agences, à des actions de communication sur le thème de l'emploi des Travailleurs Handicapés, notamment à l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) : communiqués/conférences de presse, animations clients, colloques, forums emploi....
- Insérer des encarts au bénéfice des Travailleurs Handicapés lors d'actions de marketing direct
- Diffuser sur son site, manpower.fr, toutes les informations relatives à sa politique Handicapable et au rôle de l'AMIH.
- Mettre à jour le livret d'information pour les intérimaires et candidats présentant la politique Handicap de Manpower France : contexte légal, engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, existence de l'AMIH et des Référents Mission Handicap. Le livret invitera les intérimaires ou candidats Travailleurs Handicapés à exprimer leurs attentes en matière d'accompagnement dans l'emploi (adaptation des horaires, de l'organisation ou du poste de travail, information/sensibilisation du manager voire du collectif de travail, projet de reconversion ou d'évolution professionnelle...). Il sera mis à disposition, en format numérique, via le site manpower.fr, sur la page dédiée à la politique Handicap et dans l'espace « Mon Manpower ». Il contribuera à :
 - une information optimale des intérimaires et candidats sur la politique Handicap de Manpower France
 - une meilleure prise en compte de la situation de handicap par les agences
 - un accompagnement personnalisé des intérimaires et candidats qui le souhaitent au niveau de leur intégration en entreprise.

Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de promouvoir l'emploi des personnes handicapées tant auprès des entreprises, des partenaires que du grand public.

Indicateurs de mesure :

- Nombre de communications externes réalisées à destination des entreprises, des partenaires et du grand public, par année civile

FR
RU
-BI-
VR
PP
4

MANPOWER FRANCE

- Nombre d'actions marketing réalisées à destination des entreprises, des partenaires et du grand public, par année civile

Article 8 : Développement et suivi des partenariats

De par sa position d'observateur et d'acteur majeur du marché de l'emploi, de par également son expérience acquise ces dernières années dans le domaine de l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés, Manpower France est aujourd'hui reconnu par les professionnels du Handicap comme un interlocuteur crédible et un partenaire compétent.

Que ce soit avec l'Agefiph, les Cap Emploi, les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) ou d'autres associations spécialisées, des synergies s'opèrent, fondées sur la complémentarité. Manpower France entend donc renforcer et développer ces collaborations tant au niveau national que local.

Lorsqu'un partenariat est initié au niveau national, qu'il y ait signature ou non d'une convention, l'AMIH s'en voit confier l'animation et le suivi.

L'information des instances représentatives du personnel sur ces partenariats est réalisée au niveau concerné.

Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de développer des partenariats favorisant l'insertion professionnelle pérenne des Travailleurs Handicapés.

Indicateur de mesure :

Nombre de partenariats nationaux, régionaux et locaux, par année civile.

Manpower France mettra en œuvre tout moyen permettant de mesurer les résultats de chacune de ces actions.

DR
PPF
LR
5

Article 9 : Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail et/ou d'inaptitude

Malgré les efforts de Manpower France en matière de sécurité et de prévention des risques liés au travail, des salariés intérimaires peuvent être victimes, au cours de leurs missions, d'accidents pouvant entraîner une inaptitude médicale partielle ou totale en lien avec le travail. Ces inaptitudes peuvent donner lieu à l'attribution automatique (incapacité partielle permanente supérieure ou égale à 10%) ou sollicitée (RQTH) de la reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé.

A/ Dans le cadre d'une démarche socialement responsable, Manpower France s'engage, depuis 2010, à accompagner ses salariés intérimaires accidentés, et ce malgré la rupture du lien contractuel.

Au sein de l'AMIH, un(e) chargé(e) de mission dédié(e) suit tout particulièrement les salariés dont l'accident nécessitera a priori une longue période de reconstruction jusqu'à la consolidation ou pour lesquels une situation de handicap doit être envisagée.

Elle propose, dès que survient l'accident, à chaque intérimaire qui en a été victime, un suivi individualisé. Si l'intérimaire l'accepte, un processus d'accompagnement est alors mis en œuvre tout au long de sa période de convalescence et jusqu'à la consolidation de son état de santé et son retour à l'emploi :

- Dès que survient l'accident :
 - Transmission du dossier à AT Services¹
 - Réalisation d'un pré-bilan agence
 - Prise de contact avec le Référent Mission Handicap de l'agence
 - Prise de contact avec le salarié intérimaire et/ou sa famille
 - Transmission à l'intérimaire et, si nécessaire, à l'agence d'informations sur les droits et démarches Sécurité sociale et la caisse de prévoyance ainsi que la complémentaire santé.

¹Service d'accompagnement social du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) visant à aider l'intérimaire à surmonter les conséquences administratives, financières et psychologiques de son accident, et à le maintenir dans un projet professionnel.

- Tout au long de la consolidation de l'état de santé :
 - Mise en place d'un suivi de l'intérimaire
 - Information des instances représentatives du personnel sur le suivi général mis en place (CHSCT ou DP)
- Lorsque le retour à l'emploi est envisagé :
 - Information sur les conditions de l'organisation d'une visite médicale de pré-reprise aux frais de Manpower France, conformément à l'article R.4624-28 du Code du travail

R RU VR
-B/ PP
48

MANPOWER FRANCE

- Mise en relation de l'intérimaire avec son agence de rattachement ou, si changement de métier nécessaire, une nouvelle agence en vue de proposition d'emploi
- Suivi de la nouvelle mission
- Mobilisation, si nécessaire, des dispositifs de reconversion professionnelle du FAFTT² : bilan de compétences et Congé Individuel de Formation (CIF) « reconversion »

²Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire

- A tout moment du suivi :
 - Recherche de solutions de logement avec le service Action Logement et les commissions logement en cas de nécessité et si nécessaire, de la commission entraide des CE.
 - Recherche de financements en coordination avec le FASTT et les MDPH³ pour l'aménagement du logement lorsque le handicap l'impose

³Maison Départementale des Personnes Handicapées

- En cas de décès de l'intérimaire, mise en place de démarches visant à :
 - proposer une substitution aux frais d'obsèques
 - conseiller, lorsque cela est nécessaire, les proches du défunt pour le rapatriement du corps
 - informer l'agence de ses obligations immédiates auprès d'AG2R La Mondiale

Objectif chiffré :

Aider à la reprise rapide d'un emploi après la consolidation en veillant à l'adéquation du poste de travail et des restrictions éventuelles.

100% des salariés intérimaires victimes d'accident grave du travail suivis et accompagnés, tel que défini dans la procédure mise en place, avec l'appui de ses partenaires, et suivis par le CHSCT.

Indicateur de mesure :

Réalisation par l'AMIH d'un état de suivi, par année civile, des salariés intérimaires identifiés par Manpower France comme ayant été victimes d'un accident grave du travail au cours d'une mission.

B/ En complément du travail de suivi réalisé par la mission « Accidents graves du travail » de l'AMIH sur le périmètre qu'elle gère, Manpower France s'engage également pour garantir un suivi des salariés intérimaires reconnus en inaptitude partielle ou totale à la suite d'une visite médicale et ce, quelle que soit l'origine de celle-ci (maladie, maladie professionnelle, accident du travail de plus de 3 mois) pour limiter les risques de désinsertion professionnelle par une remise à l'emploi rapide et prioritaire.

FR
RU
PP
VR
FR

MANPOWER FRANCE

Afin de formaliser ce nouveau périmètre d'action, l'AMIH s'engage à :

- Mettre en place avec le médecin coordonateur du travail de Manpower France un document support informant des services de santé au travail sur les points clés les concernant pour nous aider dans la démarche de reprise d'emploi de nos salariés intérimaires.
Envoi via la newsletter avec lien sur le document. Ce point sera toujours présent dans la newsletter - lien d'information auprès des agences qui pourront aussi télécharger cette information
Insertion de ce support d'information à toute occasion (conférences, rencontres avec les services de santé au travail, etc.)
- Prioriser sur les salariés intérimaires VIP/SIP par l'intégration, dans les processus de suivi, de la notion de restriction d'emploi ou d'incapacité afin de leur proposer des bilans de compétences et des réorientations professionnelles.
- Remettre un document aux intérimaires suivis par les assistantes sociales de FASTT - AT Services (préparé avec l'AMIH et remis par l'assistante sociale à l'intérimaire) pour qu'ils renvoient à leur agence l'information sur leur situation à la fin de leur formation ou au moment de leur réorientation vers le Cap Emploi.
- Mettre à disposition, sur manpower.fr et sur le portail intérimaires, des informations relatives à ce sujet et à tout l'accompagnement FASTT, FAFTT dont le nouveau service Conseil Evaluation Professionnelle.
- Travailler avec AG2R La Mondiale (caisse de prévoyance) pour effectuer un contact « push » sur les salariés intérimaires Manpower France en arrêt de plus de 88 jours (date de passage en indemnisation relais de prévoyance).

Une information sera effectuée sur :

1. l'accompagnement social (maladie, AT de la vie civile, décès du conjoint),
2. la réorientation notamment vers le nouveau service conseil et évolution professionnelle du FAFTT.

Puis une transmission à l'AMIH de la liste des intérimaires contactés sera effectuée à des fins de pilotage.

Cette information sera communiquée semestriellement aux CHSCT et CE.

Indicateurs de mesure :

Nombre de salariés intérimaires suivis chaque année.

NB : les propositions de mise en œuvre seront ajustées au regard de la première année d'expérience.

PC^R V - B/ - PP
UR
Σ

Article 10 : Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement d'intérimaires handicapés

En 2012, 2013, un questionnaire a été adressé, par la voie d'un e-mailing, à une cible comprise entre 2700 et 4400 intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés ayant effectué au moins une mission sur les 12 mois précédents. Celui-ci portait sur la prise en compte de la situation de handicap de l'intérimaire depuis son accueil en agence jusqu'à son suivi en mission.

Objectifs de cette enquête nationale :

- savoir si la politique Handicapable de Manpower France est connue des intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés
- évaluer le niveau de prise en compte du handicap par l'agence et l'entreprise utilisatrice
- mieux comprendre les problématiques de dicibilité du handicap
- déterminer si aux yeux des intérimaires, l'accompagnement proposé par l'agence est considéré comme approprié et suffisant au regard de leur situation de handicap
- identifier d'éventuelles attentes de la part des intérimaires et, du même coup, de possibles voies de progrès en matière d'accueil et d'accompagnement des Travailleurs Handicapés

Objectif :

Le renouvellement annuel de cette étude permet de mesurer, dans la durée, des évolutions au niveau de la connaissance et de la perception de la politique Handicap de Manpower France par les intérimaires qui en font l'objet.
Les résultats de cette étude sont communiqués aux CE et CHSCT.

Indicateurs :

Les résultats de l'étude permettent, en outre, de :

- identifier des problématiques qui constitueront des axes de travail pour l'AMIH,
- valoriser auprès des intérimaires, partenaires, clients et prospects, les bénéfices de la politique Handicapable.

FR
RV
PP
VR
S
8

Article 11 : La Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sur le handicap des salariés intérimaires, est confié à la Commission Sociétale 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 représentative pourra désigner deux représentants maximum au titre des accords permanents et intérimaires, à l'occasion de cette réunion de commission. Cette Commission se réunira avec la Commission EPICHT du CCE afin d'y aborder spécifiquement le suivi de cet accord.

Cette Commission Sociétale 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, notamment en ce qui concerne l'article 9.

Le bilan comprendra des indicateurs de suivi par Etablissement CE et sera communiqué aux :

- 1/ Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjoint
- 2/ Commission EPICHT du CCE
- 3/ CCE
- 4/ CE
- 5/ CHSCT

L'entreprise prendra en considération les remarques formulées par les différentes instances pour faire progresser les capacités d'intégration des intérimaires Travailleurs Handicapés, notamment en termes d'aménagement de postes, et améliorer les disparités de résultats entre les établissements.

Article 12 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu rétroactivement pour une durée de trois ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

A son terme, il cessera de produire tout effet.

Six mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées.

Article 13 : Dépôt et publicité de l'accord

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

- en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège social de la Société ;

FR
- B/ -
JR
RVPP
4

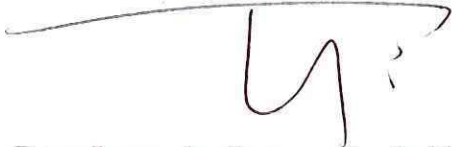
MANPOWER FRANCE

- en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

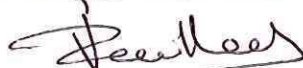
Par ailleurs, chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Fait à Nanterre, le 27 janvier 2016, en 12 exemplaires.


Pour la société Manpower France,



Pour l'organisation syndicale CFDT
de Manpower France

Veronique REVILLON


Pour l'organisation syndicale CFE-CGC
de Manpower France

Pierre Personne


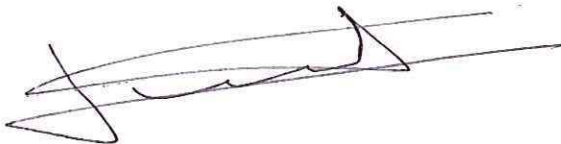
Pour l'organisation syndicale CFTC
de Manpower France

Stienne Lejeune

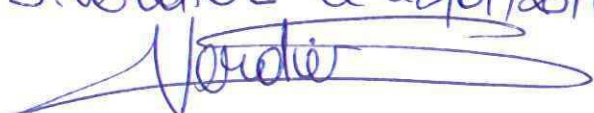

Pour l'organisation syndicale CGT 28-01-16
de Manpower France

Barthelemy Ai


Pour l'organisation syndicale CGT-FO
de Manpower France



Pour l'organisation syndicale UNSA
de Manpower France

S. Verdier le 28/01/2016


nv
28/01
185

ANNEXE 1

Résultats du Baromètre AMIH 2013

Enquête réalisée, en juillet 2013, auprès de 4 435 intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés (18% de taux de réponse).

Légère amélioration des indicateurs par rapport à l'enquête de 2012, mais des progrès restant à faire :

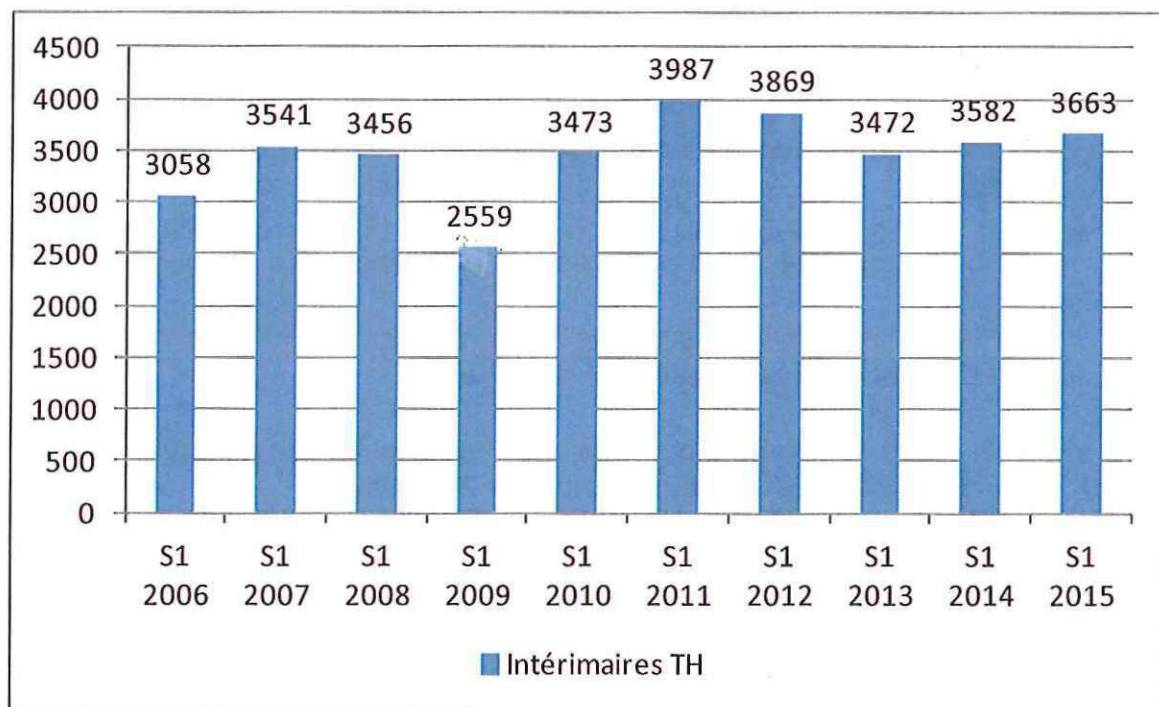
- **73%** des répondants n'ont jamais rencontré de difficultés dans leur intégration dans l'entreprise ou dans la tenue de leur poste lors d'une mission d'intérim confiée par Manpower France au cours des 12 derniers mois (+ 10 points vs 2012)
- **77%** ont trouvé facile de parler de leur handicap à leur agence (+ 5 points)
- **18%** des intérimaires reconnus TH savent qu'un Référent Mission Handicap est présent dans leur agence (+ 4 points)
- **81%** ont le sentiment qu'avoir informé leur agence de leur statut de TH ne les a pas pénalisés pour trouver un emploi (+ 2 points)
- **65%** ont le sentiment que leur agence a tenu compte de leur situation de handicap en leur proposant des missions compatibles avec celle-ci (+ 2 points)
- **54%** pensent que leur agence Manpower France a fait le nécessaire pour préparer et accompagner leur intégration en poste (+ 2 points)
- **75%** considèrent que leur agence s'est intéressée à leurs besoins
- **1 sur 5** s'est vu proposer un CDI ou CDD à l'issue d'une mission d'intérim proposée
- par Manpower France

Fx VR RV
B/1 PP
4

MANPOWER FRANCE

ANNEXE 2

HISTORIQUE DES DELEGATIONS DE SALAIRES INTERIMAIRES HANDICAPES DE 2006 à 2014 (1^{ers} semestres)



Répartition par CE

	S1 2015			S1 2014		
	Intérimaires TH détachés	Hommes	Femmes	Intérimaires TH détachés	Hommes	Femmes
Nantes	801	65,5%	34,5%	798	63,7%	36,3%
Lyon	783	61,0%	39,0%	730	61,6%	38,4%
Toulouse	716	69,6%	30,4%	707	70,9%	29,1%
Lille	605	63,5%	36,5%	617	70,5%	29,5%
Strasbourg	520	69,4%	30,6%	496	64,3%	35,7%
Ile-de-France	312	62,2%	37,8%	322	62,1%	37,9%

Attention : un même intérimaire pouvant avoir été détaché sur plusieurs périmètres CE, le total du tableau ci-dessus est supérieur au total d'intérimaires TH détachés nationalement

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'PP', 'VR', and a large signature.