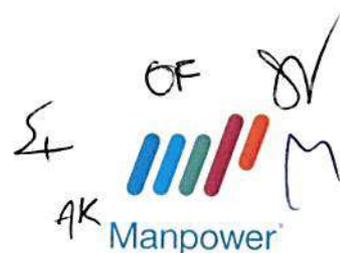


Accord Handicapable 2022-2024

En faveur de l'emploi et du développement
professionnel des salariés intérimaires de
Manpower France

HANDICAPÉ
CAPABLE

Accord Handicapable Salariés Intérimaires Manpower 2022-2024
Version au 10 décembre 2021



Préambule	3
Lexique	5
1 - Champ d'application et bénéficiaires de l'accord.....	6
2 - L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH).....	6
2.1 - Attributions de l'AMIH.....	7
2.2 - Attributions complémentaires de l'AMIH	8
2.3 - Le réseau des Référents Handicap.....	8
2.3.1 - Responsables Talents régionaux et secteurs	9
2.3.2 - Référents Handicap agences.....	9
2.3.3 - Formation des Référents Handicap.....	10
2.3.4 - Communauté Handicapable sur Yammer et SharePoint.....	10
3 - Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés	11
3.1 - Un engagement renouvelé.....	11
3.2 - Tableau de bord de pilotage	12
4 - Développement professionnel et sécurisation de l'emploi intérimaires handicapés	13
5 - Former et qualifier les salariés intérimaires handicapés.....	14
6 - Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail ou de trajet.....	15
6.1 - Accompagnement des salariés intérimaires accidentés.....	16
6.2 - Intervention dans le cadre d'un décès.....	17
7 - Actions de communication et de sensibilisation internes.....	18
7.1 - Communication auprès du réseau	18
7.2 - Communication auprès des salariés intérimaires.....	19
8 - Actions de communication et de sensibilisation vers l'externe	20
9 - Développement et suivi des partenariats.....	22
10 - Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement des salariés intérimaires handicapés	23
11 - Suivi de l'accord	24
11.1 - Commission de suivi	24
11.2 - Bilan annuel de l'accord.....	24
12 - Dispositions générales	25
12.1 - Durée de l'accord.....	25
12.2 - Révision de l'accord	25
12.3 - Dépôt et publicité de l'accord	25
12.4 - Communication de l'accord	26
Annexe 1 : Historique des délégations de salariés intérimaires handicapés de 2011 à 2021	28
Annexe 2 : Indicateurs du bilan annuel	29
Annexe 3 : Données du tableau de bord mensuel	31

Handwritten signatures and initials: "S", "M", "OF", and a large checkmark.

Préambule

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 s'est accompagnée d'une crise économique sans précédent qui s'est traduite, en 2020, par un recul du PIB de la France de 8,2%. Malgré les dispositifs d'urgence mis en place par l'État (activité partielle, aides financières, notamment pour l'embauche d'un Travailleur Handicapé...), et un rebond du travail temporaire à partir du second semestre 2020, 284 000 emplois ont été détruits, dont 42 000 emplois intérimaires.

Dans ce contexte, le nombre de Travailleurs Handicapés inscrits à Pôle Emploi a paradoxalement diminué, passant de 496 000 à 477 000 entre décembre 2019 et décembre 2020. L'Insee précise toutefois que cette baisse est à observer avec précaution, un grand nombre de personnes n'étant plus considéré comme étant au chômage, faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles.

La crise a eu néanmoins un impact sur l'emploi des personnes en situation de handicap plus important que pour le reste de la population. Le nombre de recrutements de Travailleurs Handicapés enregistrés par Pôle Emploi a baissé de 24% en un an (contre 11% pour le tout public). Même constat au niveau des Cap Emploi (-21% de placements de plus de 3 mois) et de Manpower (-27% de missions confiées à des Travailleurs Handicapés, contre -22,5% pour l'ensemble des salariés intérimaires).

Conséquence de ces difficultés accrues d'accès à l'emploi : le nombre de chômeurs de longue durée en situation de handicap ne cesse d'augmenter (+5% entre 2019 et 2020). 64% des demandeurs d'emploi handicapés sont au chômage depuis plus de 12 mois (50% pour le tout public), et plus d'un quart est inscrit à Pôle Emploi depuis plus de 3 ans.

La crise sanitaire a mis à mal, jusqu'à présent, la dynamique que le gouvernement français a souhaité impulser en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec notamment :

- l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui fait évoluer l'obligation des entreprises en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés ;
- la création, en novembre 2019, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, lequel a été signé par plus de 130 entreprises dont ManpowerGroup ;
- la signature, le 20 septembre 2018, entre l'Etat et Prism'emploi d'un engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- la signature, le 24 septembre 2019, par le Ministère du travail, le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, AKTO, le FASTT et l'OIR d'une convention cadre « pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire ».

Dans le prolongement des engagements pris par Prism'emploi vis-à-vis de l'Etat, un accord «Handicap» de branche a été signé le 5 septembre 2019, au bénéfice à la fois des salariés permanents et intérimaires. Isabelle Eynaud-Chevalier, Déléguée générale de Prism'emploi déclarait alors : « La branche du travail temporaire poursuit ici sa mission d'insertion de toutes et tous dans l'emploi. En garantissant l'accès, la durabilité et la sécurité, le travail temporaire s'engage pour maintenir la dignité de tous les publics dans l'emploi. La branche sera attentive au respect des engagements pris et s'inscrit dans un dialogue constructif pour répondre au plus près des enjeux des publics éloignés du marché du travail ».

Cette mission d'insertion de toutes et tous dans l'emploi, notamment des personnes en situation de handicap, Manpower l'avait fait sienne dès 2005 en signant une convention de partenariat avec l'AGEFIPH et en créant une Mission Handicap pour ses salariés intérimaires et ses clients.

Puis en 2009, soit dix ans avant Prism'emploi, Manpower signait les deux premiers accords de la profession en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, un pour chaque typologie de salariés : intérimaires et permanents. Manpower créait, à cette occasion, l'AMIH (Agence nationale Manpower Insertion Handicap) chargée de piloter le déploiement de ces accords et d'animer la politique Handicap de l'entreprise.

Grâce à des résultats probants qui lui valent, depuis plusieurs années, la confiance et le soutien des partenaires sociaux, Manpower obtient, pour la quatrième fois, le renouvellement de ces accords, inscrivant dans la durée son engagement en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Le présent accord est donc le cinquième en faveur des salariés intérimaires de Manpower. Il réaffirme la volonté de l'entreprise de demeurer un acteur majeur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en particulier dans un contexte économique incertain qui requiert plus que jamais une mobilisation sans faille aux côtés des populations actives les plus fragilisées.

Acteur majeur du travail temporaire et du recrutement, Manpower entend assumer pleinement sa responsabilité sociétale, et prendre toute sa part dans la mobilisation nationale attendue par la branche et l'Etat français en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

4
M
OF AM

Lexique

Dans le présent accord :

- le terme **AMIH** désigne l'Agence Manpower Insertion Handicap ;
- le terme **AGEFIPH** désigne l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ;
- le terme **Clients** désigne les Entreprises Utilisatrices (EU) ;
- le terme **DREETS** désigne les Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ;
- le terme **FASTT** désigne le Fonds d'Actions Sociale du Travail Temporaire ;
- le terme **MDPH** désigne la Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- le terme **CDAPH** désigne la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées qui se tient au sein de la MDPH pour délivrer les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- le terme **RQTH** désigne la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé ;
- le terme **TH** désigne le Travailleur Handicapé ;
- le terme **AKTO** désigne l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend la branche de travail temporaire ;
- le terme **Parties** désigne la Direction Manpower et les organisations syndicales représentatives du personnel.

1 - Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Les mesures prévues aux termes du présent accord en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés s'appliquent à l'ensemble des salariés intérimaires de la société Manpower France, quel que soit leur type de contrat, bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.5212-2 du Code du travail, et ayant transmis à l'entreprise la copie d'un justificatif attestant de ce bénéfice.

Ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L.5212-13 du Code du travail.

Dans les entreprises, on peut retrouver parmi les bénéficiaires de l'article précité, notamment les :

- personnes disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- personnes titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion avec mention « invalidité » ;
- personnes bénéficiant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- personnes mentionnées aux articles L.394, L.395 et L.396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Entrent également dans le champ d'application du présent accord les salariés intérimaires visés par ledit article 6.

2 - L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH)

La structure permanente d'animation, nommée Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH), poursuit sa mission consistant à mettre en œuvre et piloter le déploiement du présent accord et de la politique qui en découle.



2.1 - Attributions de l'AMIH

Concernant le volet intérimaires, l'AMIH a pour missions de :

- 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 en situation de handicap ;
- communiquer en interne et en externe sur la politique Handicap de l'entreprise et les actions menées par celle-ci ;
- sensibiliser au handicap les salariés permanents et leur apporter les informations leur permettant d'être acteur de la politique de l'entreprise ;
- intervenir en support des équipes commerciales grands-comptes et des agences du réseau dans l'accompagnement de nos clients en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés, notamment en contribuant à la définition, à l'animation et au suivi de plans d'actions dédiés ;
- assurer un accompagnement individualisé des intérimaires victimes d'accident graves du travail ;
- répondre aux sollicitations des instances concernées, dans le cadre de leurs attributions respectives, en termes d'information sur le handicap. L'AMIH est en interaction avec les instances représentatives du personnel concernées ;
- 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...) ;
- délivrer des informations ou conseils aux agences qui la sollicitent, lorsque celles-ci sont confrontées à l'inaptitude ou à des restrictions médicales d'aptitude d'un salarié intérimaire, concernant les dispositifs d'accompagnement ou de formation/reconversion existants ;
- tenir à jour la liste des Référénts Handicap évoqués au point 2.3.

L'AMIH est composée de :

Manière permanente

Un Chef de projet

Un Responsable de Mission Handicap intérimaires en lien avec les agences et les entreprises clientes

Un salarié dédié à l'accompagnement individualisé des intérimaires victimes d'accidents graves du travail

Manière ponctuelle

dans le champ de compétences qui est le leur, salariés permanents et autres experts techniques (Médecins, Responsables Ressources Humaines, Référénts Mission Handicap...)

Σ
OK
M
OF
AK

2.2 - Attributions complémentaires de l'AMIH

Au-delà de l'accord, l'AMIH a une mission beaucoup plus large 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 ;
- prendre 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.

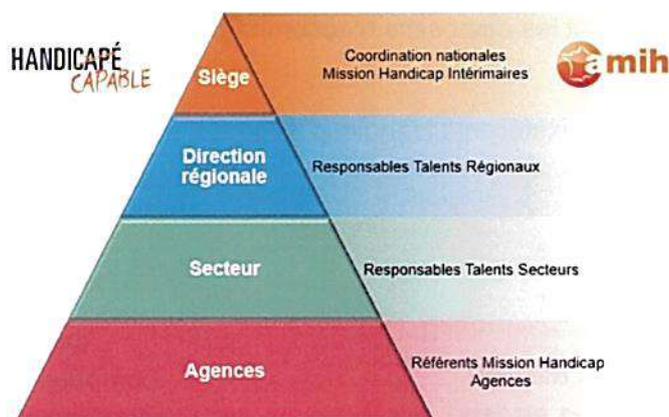
Au sein de Manpower France, l'AMIH suit l'animation des différents programmes de formation et d'insertion des intérimaires handicapés.

2.3 - Le réseau des Référents Handicap

La réussite de la politique Handicap de l'entreprise repose, en partie, sur la capacité de l'AMIH à mobiliser autour d'elle l'ensemble du réseau d'agences. Ce dernier doit, en effet, être en capacité de promouvoir l'emploi des Travailleurs Handicapés auprès des entreprises situées sur leur bassin d'emploi, les informer sur leur obligation légale en la matière, et les accompagner dans la réponse à cette obligation à travers des actions de recrutement inclusives et non discriminantes.

Pour cela, l'AMIH s'appuie sur un réseau national de Référents Handicap qui, chacun à leur niveau (direction régionale, secteur, agence) servent de relais d'information et d'animation.

La liste des référents est enregistrée sur un SharePoint dont le lien est communiqué sur l'espace AMIH de l'intranet. Tout salarié permanent peut ainsi y avoir accès pour consultation et mise à jour.



8
M
OF AK

2.3.1 - Responsables Talents régionaux et secteurs

Au service de l'expertise Talents sur leur périmètre, les Responsables Talents régionaux et secteurs conçoivent, aux côtés de nos agences et cabinets de recrutement, des solutions emploi complexes et innovantes (compétences, sourcing, formation, flexibilité, recrutement) visant à aider nos clients à relever les défis RH qui sont les leurs, tels que faire face à la pénurie des compétences, fidéliser les talents ou s'ouvrir à la diversité.

Venir en appui de nos agences pour accompagner nos clients en matière d'embauche et d'intégration de Travailleurs Handicapés fait donc pleinement partie de leurs missions, et les Responsables Talents sont à ce titre des acteurs historiques de notre politique Handicap.

Ils sont des relais pour l'AMIH, tant sur le plan de la communication auprès du réseau que sur le plan de l'animation : intervention sur le sujet du Handicap en réunion de secteur, appui/conseil aux agences et orientation, le cas échéant, vers l'AMIH, organisation/participation à des événements dédiés à l'emploi des Travailleurs Handicapés (salons, forums emploi, colloques/tables rondes...), développement de partenariats avec des acteurs intervenants sur le champ du Handicap (structures associatives/institutionnelles, acteurs de l'emploi, centres de formation...), appui aux agences dans la définition et la mise en œuvre de plan d'actions sourcing inclusif, partage des bonnes pratiques...

2.3.2 - Référents Handicap agences

L'agence étant au cœur de la relation avec nos clients, les candidats et nos salariés intérimaires, elle joue un rôle déterminant dans la mise en œuvre et la réussite de notre politique Handicap. Ceux qui y travaillent doivent donc comprendre les enjeux et les engagements du présent accord, et la manière dont ils s'inscrivent dans leur action au quotidien. Pour cela, le présent accord prévoit la nomination, sur la base du volontariat, de Référents Handicap au sein des agences, a minima au niveau de chaque code conso (agence principale dans le cas d'agences multisites). Tout salarié permanent de l'agence peut devenir Référent, y compris le Directeur ou Responsable d'agence, à l'exception des alternants et stagiaires.

Ces référents agences sont pour l'AMIH des relais d'information auprès des collègues de leur entité. Ils pourront, à ce titre, bénéficier d'un temps dédié pour intervenir en réunion d'équipe pour partager des informations en lien avec notre politique Handicap pour les salariés intérimaires et permanents : actualité/événements, information légale, attentes clients, partage de bonnes pratiques, suivi d'indicateurs de performance...

Concernant ce dernier point, et comme évoqués plus en détails à l'article 3.2, des tableaux de bord seront mis à disposition des agences afin de leur permettre de mieux apprécier la performance de leur agence en matière de détachement de salariés intérimaires Travailleurs Handicapés, et de mieux suivre la situation de ces intérimaires (ex. : fin de mission, fin de validité des reconnaissances...). Ces tableaux de bords doivent contribuer notamment à optimiser l'intensité d'emploi et le développement professionnel de ces intérimaires conformément aux engagements du présent accord.

La montée en compétences des Référents Handicap agences sur le sujet du Handicap doit notamment leur permettre de mieux conseiller et accompagner les salariés intérimaires et les

AK 9
Σ
OF

clients de l'agence. Ils n'ont pas vocation à être des experts du Handicap, mais des ambassadeurs éclairés, soucieux de partager leurs connaissances avec un ensemble de parties prenantes : collègues, salariés intérimaires, candidats, clients, partenaires...

En fonction du niveau d'engagement qu'ils souhaitent avoir, ils ont l'appui de leur manager pour mener des actions opérationnelles auprès de clients, partenaires (ex. : signature de convention de partenariat, participation à des événements, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées - SEEPH -) ou salariés intérimaires (ex. : accompagnement pour un dossier de demande de RQTH ou de demande d'intervention de l'AGEFIPH).

Le rôle de Référent au niveau agence, secteur ou DR s'inscrit dans leurs missions régulières en matière de veille, d'amélioration continue et d'accompagnement des talents et des clients. Il ne fait donc pas l'objet d'objectif primable.

Le manager laisse au Référent Handicap le temps nécessaire à l'exercice de ses missions pour :

- prendre de l'information en lien avec l'AMIH.
- la relayer auprès de l'équipe .

Un challenge agences sera mis en place pour valoriser et récompenser l'implication et la contribution de l'équipe sur ce sujet.

2.3.3 - Formation des Référents Handicap

Les Référents Handicap s'engagent, s'ils ne l'ont déjà fait, à valider la formation en ligne « Handicap : Tous référents ! » sur PowerYou, laquelle leur permet d'acquérir les fondamentaux concernant :

- la connaissance de notre politique Handicap ;
- la sensibilisation au Handicap, à l'accueil et au recrutement de Travailleurs Handicapés.

Si les référents expriment un besoin de formation complémentaire spécifique autour du sujet handicap, il sera étudié avec l'AMIH et remonté aux RH pour mise en œuvre autant que possible.

2.3.4 - Communauté Handicapable sur Yammer et SharePoint

A travers le réseau social Yammer, l'AMIH offre à l'ensemble des salariés de Manpower qui le souhaite la possibilité de recevoir une information régulière, synthétique et ciblée sur l'actualité de nos politiques Handicap intérimaires et permanents, et plus généralement sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées. L'intégration des Référents Handicap à cette communauté Yammer sera automatique afin de maintenir un lien régulier et durable avec l'AMIH. Cette communauté a notamment vocation à encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Elle constitue également une base de référence pour qui recherche une information, Yammer permettant de retrouver d'anciennes publications à partir de mots clés.

La communauté Yammer est associée à un SharePoint Handicapable sur laquelle les Référénts Handicap peuvent retrouver un ensemble de fichiers/documents utiles à leur mission.

Enfin, afin de fédérer encore davantage le réseau des Référénts Handicap et de leur transmettre des messages clés, l'AMIH proposera, deux fois par an, une conférence dédiée qui constituera un temps fort entre l'AMIH et ses relais de terrain.

3 - Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés

Il est trois freins à l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés que le travail temporaire contribue à lever :

- les a priori dans les entreprises utilisatrices (EU) sur le niveau de performance et de fiabilité des candidats porteurs de handicap ;
- les freins des salariés permanents qu'il revient à Manpower de lever à travers sa politique Handicap (pour les salariés permanents), par le biais d'actions de sensibilisation et de montée en connaissance.
- un déficit de qualification plus fréquent chez les demandeurs d'emploi en situation de handicap, pouvant s'expliquer par une difficulté accrue pour poursuivre des études supérieures, et par des inaptitudes médicales au travail touchant plus particulièrement les travailleurs manuels, souvent en seconde moitié de carrière, et pouvant conduire à la nécessité d'une reconversion professionnelle.

L'intérim agit comme un levier d'insertion. Il permet tout d'abord à une entreprise, à la faveur d'un besoin temporaire de main d'œuvre, de tester les compétences et le potentiel d'un salarié intérimaire avant une éventuelle embauche durable en CDI. Le salarié pourra également le cas échéant se voir proposer à l'issue de son contrat de mission un CDI Intérimaire. Par ailleurs, il donne très largement accès à l'emploi à des personnes n'ayant pas ou peu de qualification ou d'expérience professionnelle (selon une étude de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement - OIR - de juillet 2020, 14% des salariés intérimaires n'avaient aucune expérience professionnelle avant de travailler en intérim).

L'intérim offre également une flexibilité appréciable à des personnes qui, pour des raisons de santé, doivent alterner, selon leurs besoins ou contraintes médicales, des périodes d'activité professionnelle et de repos, traitement ou hospitalisation.

3.1 - Un engagement renouvelé

A bien des égards, l'intérim contribue donc à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en répondant à la fois aux besoins et attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi handicapés.

C'est avec cette conviction que Manpower France s'est engagé, dès 2005, à promouvoir et développer l'emploi des Travailleurs Handicapés, bien que les entreprises de travail

temporaire ne sont pas assujetties à l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés au niveau de leur personnel intérimaire (OETH). En effet, seules les entreprises utilisatrices peuvent comptabiliser les salariés intérimaires Travailleurs Handicapés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'elles emploient, au prorata de leur temps de présence, de la même manière que les stagiaires ou les salariés en CDD ou en contrat d'alternance.

Un des facteurs clefs de succès est la sensibilisation et l'accompagnement des équipes du réseau de Manpower France au sujet de la politique Handicap pour leur permettre de sourcer, recruter et détacher des salariés intérimaires en situation de handicap.

Au fil des années, Manpower est devenu un acteur majeur de l'emploi des Travailleurs Handicapés en France, faisant référence au niveau de sa branche professionnelle :

- A partir de chiffres communiqués par l'OIR, on peut estimer que Manpower emploie, chaque année, près de 11% des salariés intérimaires en France, et près de 17% des salariés intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés.
- Sur les 4 dernières années, Manpower a détaché en moyenne, chaque année, environ 5200 salariés intérimaires handicapés.

A travers le présent accord, Manpower France réaffirme sa volonté d'inscrire sa mobilisation dans la durée, alors même que la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a laissé derrière elle de nombreuses victimes économiques parmi les actifs handicapés. Afin d'apprécier le résultat de cette mobilisation, la part des heures de missions effectuées par des Travailleurs Handicapés continue d'apparaître comme un indicateur pertinent, présentant l'avantage d'être moins impacté par l'évolution de l'activité économique que le strict volume de salariés intérimaires en situation de handicap détachés.

Manpower France s'engage à faire progresser cet indicateur au cours des 3 années de l'accord.

3.2 - Tableau de bord de pilotage

Pour y parvenir, l'AMIH créera un tableau de bord de pilotage permettant à chaque agence de suivre un ensemble d'indicateurs dont la liste est fournie à l'annexe 3. Cet outil permettra à chaque agence de :

- situer sa performance par rapport aux autres agences ;
- apprécier sa contribution aux objectifs du présent l'accord ;
- suivre la situation des salariés intérimaires Travailleurs Handicapés qui lui sont rattachés vis-à-vis de l'emploi et de leur reconnaissance Travailleur Handicapé.

L'objectif de ce tableau de bord est d'optimiser l'intensité d'emploi des salariés intérimaires handicapés, ainsi que le ratio d'heures TH de chaque agence.

Objectifs :

Les parties s'accordent sur la volonté d'atteindre un taux d'au moins 2% des heures de missions effectuées par des salariés intérimaires Travailleurs Handicapés au terme de l'accord, tout en fixant un taux minimum de 1,85% apprécié en moyenne sur les 3 années de l'accord.

Indicateurs de mesure :

Pourcentage des heures de mission payées effectuées par des TH sur le volume d'heures global (tous salariés intérimaires confondus) (cf. Annexe 1 : Historique des délégations de salariés intérimaires handicapés de 2011 à 2021).

Nombre de contrats conclus avec le cas de recours « Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L.5212-13 du Code du travail », sous réserve que celui-ci soit reconduit par la loi (expérimental jusqu'au 31/12/2021) par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, sous réserve de son maintien au-delà du 31 décembre 2021.

4 - Développement professionnel et sécurisation de l'emploi intérimaires handicapés

Favoriser l'inclusion professionnelle des personnes handicapées suppose non seulement de les aider à accéder à l'emploi, mais également à s'y maintenir durablement.

Manpower répond à cet enjeu à travers sa démarche « MyPath - Agent des Talents » qui consiste à développer l'employabilité et le plein emploi des salariés intérimaires sur des métiers porteurs, et à aligner leurs compétences avec les besoins des entreprises clientes, notamment par le biais de la formation.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, Manpower s'engage à ce que les salariés intérimaires Travailleurs Handicapés puissent pleinement bénéficier du programme « Agent des Talents », et se voir proposer une embauche en CDII. L'entreprise s'engage, à ce titre, à suivre et analyser l'évolution de la part des Travailleurs Handicapés au sein des effectifs intérimaires CDII et « Talents ».

En outre, une attention particulière sera également portée aux salariés intérimaires identifiés comme « Talents » pouvant rencontrer un problème de santé. Pour cela, la grille d'entretien « Talents » proposée aux agences sera complétée : la question « Avez-vous des impératifs, des contraintes, des freins à titre professionnel ? Lesquels ? » sera assortie d'un commentaire rappelant à l'agence que si les freins/contraintes sont d'ordre médical, une information peut être faite auprès du salarié sur l'existence de la politique Handicap intérimaires de Manpower, et la possibilité d'un accompagnement au cas par cas (organisation d'un rendez-vous avec le Médecin du travail, demande de RQTH, étude de la possibilité d'un aménagement de poste...). Cette information n'a pas vocation à être tracée, mais à mieux lever les freins au développement professionnel de nos salariés intérimaires Talents.

Objectif :

Suivre l'évolution de la part des Travailleurs Handicapés au sein des effectifs intérimaires en CDI ou identifiés comme « Talents ».

Indicateurs de mesure :

Nombre de salariés intérimaires Travailleurs Handicapés embauchés en CDI et part relative dans les effectifs intérimaires en CDI.

Nombre de salariés intérimaires Travailleurs Handicapés identifiés comme « Talents ».

5 - Former et qualifier les salariés intérimaires handicapés

La France connaît une situation paradoxale où coexistent des entreprises qui ne parviennent pas à recruter, et des demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas leur place sur le marché du travail. En cause, la pénurie de main d'œuvre qualifiée et l'obsolescence des compétences dans une économie en constante transformation.

Les demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés sont particulièrement concernés par cette problématique. La grande majorité d'entre eux ont un faible niveau de formation initiale (80% ont un niveau d'études inférieur au bac). Quant à certains, ils se voient contraints, en raison de restrictions d'aptitude, de changer de métier, et même quelques fois de secteur d'activité.

Leur (re)connexion à l'emploi peut alors passer par la formation, et en particulier par la formation en alternance qui permet, à terme, d'atteindre un bon niveau d'employabilité grâce à une immersion professionnelle qui renforce l'acquisition des compétences et permet de faire valoir un début d'expérience.

En tant qu'outil d'insertion ou de réinsertion, mais aussi outil au service du maintien des compétences et du développement professionnel, la formation est au cœur des enjeux du présent accord, et notamment :

- du développement de la mise à l'emploi évoqué à l'article 3,
- du développement professionnel et de la sécurisation des parcours évoqués à l'article 4
- de la reconversion professionnelle de certains salariés déclarés inaptés suite à un accident grave du travail (cf. article 6).

Aussi, Manpower France s'engage à :

- saisir toutes les opportunités commerciales ou partenariales pour mettre en place des actions de formation en alternance (Contrats de professionnalisation, Contrats d'apprentissage, Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire -CIPI-, ou Contrat de

Développement Professionnel Intérimaire -CDPI-), en y associant un sourcing inclusif visant à intégrer un maximum de Travailleurs Handicapés dans le respect du principe d'égalité de traitement ;

- faire connaître et promouvoir auprès des salariés intérimaires Travailleurs Handicapés, ainsi qu'auprès des salariés relevant de l'article 6 du présent accord, les formations et les dispositifs d'aide à la reconversion, dont ils peuvent bénéficier (Compte Personnel de Formation - CPF -, bilan de compétences, Contrat d'Alternance Reconversion - CAR -, etc.) ;
- inclure, chaque année, dans son plan de formation une enveloppe dédiée aux actions complémentaires de formation au bénéfice des salariés intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés. Ce budget peut également être mobilisé pour des accompagnements de parcours VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Il est chiffré et identifié dans le projet de plan et son utilisation est expliquée dans le bilan annuel de l'accord Handicap intérimaires ;
- sensibiliser les Responsables régionaux de la formation et les Référents 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 :

Manpower France s'engage à totaliser, en moyenne annuelle sur les 3 ans de l'accord, 100 contrats d'alternance (Contrats de professionnalisation intérimaires, Contrats d'apprentissage intérimaires, CIPI, CDPI).

Indicateur de mesure :

Nombre de contrats d'alternance.

Plus largement, lors du bilan annuel, la liste des formations est publiée et analysée en Commission de suivi.

6 - Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail ou de trajet

Dans le cadre d'une démarche socialement responsable, Manpower France s'engage, depuis 2010, à accompagner ses salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail ou de trajet, y compris en cas de rupture du lien contractuel.

Lorsque le Responsable Prévention-Sécurité intérimaires identifie une situation qu'il considère comme correspondant à la définition d'un accident grave et valide le déclenchement de la procédure dédiée à ce type d'accidents, la Mission AT graves contacte le salarié intérimaire et/ou ses proches afin de proposer un accompagnement individualisé dans la durée et dans la confiance.

Le Responsable de mission AT graves devient alors le point de contact privilégié des interlocuteurs internes et externes pour toute question relative à l'accident.

Il assure également la continuité du lien social employeur en accompagnant le salarié intérimaire qui le souhaite, tout au long de sa période de convalescence et jusqu'à la consolidation de son état de santé et son retour à l'emploi.

6.1 - Accompagnement des salariés intérimaires accidentés

Dès que survient l'accident, le Responsable Mission AT graves :

- devient le référent du salarié intérimaire accidenté et de sa famille ;
- prend contact avec l'agence de rattachement du salarié intérimaire ;
- Intervient auprès du FASTT (« SOS Accident du travail », assistantes sociales généralistes ou spécialisées dans le « Maintien dans le projet Professionnel ») pour solliciter les accompagnements utiles, coordonner et suivre leur mise en œuvre ;
- transmet au salarié intérimaire et, si nécessaire, à son agence de rattachement les informations sur les droits et démarches Sécurité sociale, Caisse de prévoyance et Complémentaire santé.

Tout au long de la consolidation de l'état de santé :

- met en place un suivi du salarié intérimaire ;
- coordonne les interlocuteurs et facilite les démarches notamment pour l'indemnisation et la reconversion ;
- maintient le lien avec les agences (convalescence, suivi des arrêts de travail, visite médicale, remise à l'emploi) ;
- conseille et accompagne le salarié intérimaire sur les démarches liées à la RQTH ;
- assure la transmission des éléments pour un suivi trimestriel auprès des instances représentatives du personnel concernées et représente l'enseigne et la mission AT graves auprès des institutionnels.

Lorsque le retour à l'emploi est envisagé :

- informe, selon le cas, le salarié intérimaire ou l'agence sur les modalités d'organisation d'une visite médicale de pré-reprise, de reprise ou de retour à l'emploi tel que prévu par l'accord relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires Manpower France du 11 juin 2018 ;
- met en relation le salarié intérimaire avec son agence de rattachement ou, si changement de métier nécessaire, une nouvelle agence en vue de proposition d'emploi ;
- suit la nouvelle mission du salarié intérimaire ;
- mobilise, si nécessaire, des dispositifs d'action professionnelle d'AKTO, en vigueur. A ce jour : bilan de compétences, Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), si le salarié est toujours en mission, dispositif de transition professionnel et Contrat d'Alternance Reconversion (CAR).

À tout moment du suivi :

- recherche, en cas de besoin, des solutions de logement avec le service Action Logement de Manpower et les Commissions Logement des CSE régionaux et, si nécessaire, de la Commission facultative d'entraide de l'instance représentative du personnel concernée, si elle existe ;
- recherche des financements en coordination avec le FASTT et les MDPH pour l'aménagement du logement lorsque le handicap l'impose.

Objectifs :

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

100% des salariés intérimaires relevant du champ d'application du présent article dont le dossier est transmis à l'AMIH.

6.2 - Intervention dans le cadre d'un décès

En cas de décès d'un salarié intérimaire dans le cadre du travail (accident de travail ou de trajet mortel), le Responsable de mission AT graves assure l'accompagnement des proches et de l'agence.

En lien avec l'équipe Prévention Sécurité, il met en place les démarches suivantes :

- contacte les proches et leur propose de prendre en charge la subrogation aux frais d'obsèques ;
- conseille, lorsque cela est nécessaire, les proches du défunt pour le rapatriement du corps ;

- Traite avec les démarches avec les Pompes funèbres désignées par la famille ;
- informe la famille sur les démarches en lien avec la succession et se tient à leur disposition ;
- informe et suit la mise en œuvre des accompagnements du FASTT (psychologique et administratif) ;
- participe à la cellule de crise et présente la mission de l'AMIH à l'agence ;
- informe l'agence des démarches administratives à effectuer et de ses obligations immédiates auprès d'AG2R La Mondiale ;
- suit le traitement du dossier par Intérimaire Prévoyance pour s'assurer de la mise en œuvre des prestations.

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 ou de trajet au cours d'une mission.

7 - Actions de communication et de sensibilisation internes

L'AMIH, en charge de la politique Handicap de Manpower France, anime, coordonne et effectue le suivi des actions de communication et de sensibilisation sur le thème du Handicap, auprès des salariés permanents et intérimaires.

7.1 - Communication auprès du réseau

L'AMIH mène des actions internes de communication, afin d'accompagner et de sensibiliser à la question du Handicap les agences du réseau.

Cette communication doit permettre aux agences :

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

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

Mettre à disposition des salariés permanents toutes les informations relatives à la question du Handicap et à cet accord.

Manpower France met à disposition des salariés permanents toutes les informations relatives à la question du 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 par le biais d'insertions régulières dans les supports de communication interne afin de permettre une meilleure diffusion des bonnes pratiques au sein du réseau.

Mettre à disposition de tout nouvel entrant permanent une information sur la politique Handicap

Manpower France met à disposition de tout nouvel entrant permanent une information sur la politique Handicap de l'entreprise dans le livret d'accueil.

Informer les Référénts Handicap sur l'actualité du Handicap

Manpower France informe les Référénts Handicap, de manière spécifique, via un réseau social d'entreprise dédié, sur l'actualité du Handicap (évolutions légales, aides financières...), de ses politiques handicap intérimaires et permanents, sur la politique handicap de ses clients et sur les bonnes pratiques du réseau.

Mise à jour du module de formation en ligne

Manpower France s'engage à mettre à jour le module de formation en ligne « Handicap : Tous Référénts » mis à la disposition de toutes les équipes opérationnelles afin de prendre en compte le renouvellement des accords Handicap salariés permanents et intérimaires. Pour rappel, cette formation vise un triple objectif :

- Bien vivre sa situation de handicap au quotidien chez Manpower ;
- Recruter, intégrer, manager un salarié permanent Travailleur Handicapé ;
- Accueillir, recruter et mettre à l'emploi un salarié intérimaire Travailleur Handicapé.

7.2 - Communication auprès des salariés intérimaires

Afin de promouvoir et déployer sa politique handicap, Manpower France communique régulièrement, sur ce sujet, auprès de ses salariés intérimaires et des candidats.

Pour ce faire, Manpower France utilise notamment :

- l'espace « Mon Manpower », compte utilisateur des salariés intérimaires sur le site manpower.fr, sur lequel une dynamique d'information annuelle aura lieu ;
- le kit de communication « Handicapable » mis à disposition du réseau : affiche, carte postale et totem ;
- le module de formation « Travail et Handicap, et si on en parlait ? » accessible aux salariés intérimaires via le catalogue « Manpower training » ;
- la lettre « Entre nous » destinée aux salariés intérimaires ;
- la newsletter « MyPath » ;
- l'accord Handicapable et les bilans annuels, communiqués par l'AMIH aux salariés intérimaires qui les demandent ;
- tout autre moyen de communication approprié.

Objectif :

Au-delà des actions menées par son réseau, Manpower France s'engage à tout mettre en œuvre pour encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, 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.

8 - Actions de communication et de sensibilisation vers l'externe

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

Former les Référénts Handicap et les Responsables Grands-comptes

Manpower France forme les Référénts 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

Manpower France promeut les bonnes pratiques d'insertion vécues par les Travailleurs Handicapés intérimaires dans les outils de communication web, lors de conférences, etc.

Participer à diverses manifestations

Manpower France organisera ou participera, 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 Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : communiqués/conférences de presse, animations clients, colloques, forums emploi, etc.

Marketing

Manpower France insère des encarts au bénéfice des Travailleurs Handicapés lors d'actions de marketing direct.

Diffuser sur le site manpower.fr des informations relatives à sa politique Handicap

Manpower France diffuse sur son site internet, manpower.fr, toutes les informations relatives à sa politique Handicap et au rôle de l'AMIH.

Actualiser le livret d'information sur la politique Handicap de Manpower France

Manpower France met à jour le livret d'information pour les salariés 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 Handicap).

Ce livret contribue à une meilleure prise en charge du handicap des salariés intérimaires et des candidats par les agences. Le livret leur 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 ».

Objectif :

Au-delà des actions menées par son réseau, Manpower France s'engage à tout mettre en œuvre pour encourager l'emploi des personnes en situation de handicap tant auprès des entreprises, des partenaires que du grand public.

Indicateurs de mesure :

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

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

9 - 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 depuis de nombreuses 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.

Tant au niveau national, à travers l'AMIH, qu'au niveau régional ou départemental, par l'intermédiaire des Responsables Talents, Manpower entend développer des synergies avec les acteurs de l'emploi publiques ou privés intervenant sur le champ du Handicap, et répond par-là même à l'attente du gouvernement qui, représenté par le Ministre du Travail et le Secrétaire d'Etat chargé des personnes Handicapées, a signé, en septembre 2019, une convention-cadre avec Prism'emploi, le FASTT, l'OIR, AKTO, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, CHEOPS, l'UNML, l'APEC et l'UNEA, portant sur « le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire ».

Ces partenariats peuvent prendre des formes diverses (actions conjointes de sourcing pour un client, participation à des événements ou des réunions...), et faire l'objet ou non de signature de convention.

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.

Σ
OF AK

10 - Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement des salariés intérimaires handicapés

En créant le Baromètre AMIH en 2012, Manpower France souhaitait interroger les principaux bénéficiaires de sa politique, les Travailleurs Handicapés eux-mêmes, sur leur expérience candidat/intérimaire, depuis leur accueil en agence jusqu'à leur détachement en mission.

Les objectifs de cette enquête nationale sont multiples :

- savoir si la politique Handicapable de Manpower France est connue des salariés 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 salariés 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 salariés intérimaires et, du même coup, de possibles voies de progrès en matière d'accueil et d'accompagnement des Travailleurs Handicapés.

Adressé, en moyenne, à plus de 4000 salariés intérimaires handicapés, le questionnaire permet d'aboutir à des résultats significatifs et éclairant sur les bénéfices, mais aussi les axes d'amélioration de notre politique.

Le précédent accord prévoyant la réalisation d'un Baromètre fin 2021, les parties conviennent de renouveler l'enquête courant 2024 afin de d'apprécier l'évolution des résultats à l'aune de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Lors de la présentation du bilan annuel, dans les conditions prévues à l'article 11.1 du présent accord, la commission de suivi de l'accord pourra proposer des axes d'évolutions quant au contenu du questionnaire en fonction des besoins d'analyse.

Objectifs :

Mesurer, dans la durée, des évolutions au niveau de la connaissance et de la perception de la politique Handicap de Manpower France par les salariés intérimaires qui en font l'objet.

Les résultats de cette étude sont communiqués aux instances représentatives du personnel compétentes concernées.

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 salariés intérimaires, partenaires, clients et prospects, les bénéfices de la politique Handicapable.

11 - Suivi de l'accord

11.1 - Commission de suivi

Le suivi du présent accord est confié à la Commission de suivi. Celle-ci veille à sa mise en œuvre, au suivi de ses dispositions, ainsi qu'au contrôle de son application.

L'AMIH sera représentée au sein de cette Commission de suivi, pour le sujet du handicap. Chaque organisation syndicale 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 procédera annuellement à l'examen du bilan d'application de l'accord pour proposer - si besoin est - les solutions pour atteindre les objectifs. Ce bilan comprendra des indicateurs de suivi au niveau national et par établissement (périmètre des Directions de région) dans le respect de l'article L.2312-26 du Code du travail.

11.2 - Bilan annuel de l'accord

Le bilan annuel de l'accord comprendra des indicateurs de suivi au niveau national et par établissement (périmètre des Directions de région).

Conformément à l'article L.2312-26 du Code du travail, ce bilan annuel sur le Handicap sera communiqué aux instances représentatives compétentes. L'entreprise prendra en compte les observations formulées par les différentes instances pour faire progresser les capacités d'intégration des travailleurs handicapés et notamment en matière d'aménagement de postes.

Le bilan transmis à chaque instance représentative du personnel permettra aux élus de présenter des actions. Celles-ci pourront être mises en place dans les Directions Régionales concernées dans le cadre de plans d'actions pour améliorer la mise à l'emploi de salariés intérimaires handicapés.

12 - Dispositions générales

12.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 1^{er} Janvier 2022 au 31 décembre 2024. 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.

12.2 - 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.

12.3 - 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 DREETS, 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.

12.4 - Communication de l'accord

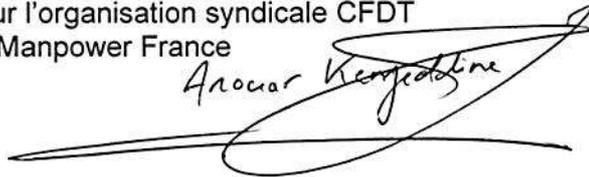
Cet accord sera communiqué in extenso par l'intranet d'entreprise, et par un support à chaque salarié intérimaire de Manpower France.

Fait à Nanterre, le 10 décembre 2021, en 10 exemplaires.

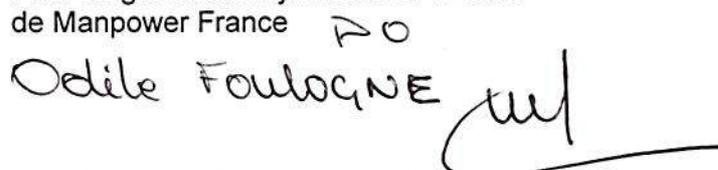
Pour la Société Manpower France,



Pour l'organisation syndicale CFDT
de Manpower France

Anouar Bengjedane


Pour l'organisation syndicale CFE-CGC
de Manpower France

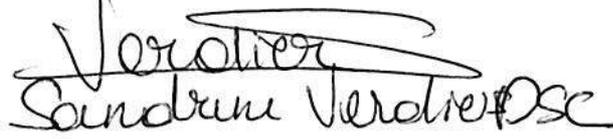
RO
Odile FOULOGNE


Pour l'organisation syndicale CFTC
de Manpower France

Stéphane Jacques


Pour l'organisation syndicale CGT
de Manpower France

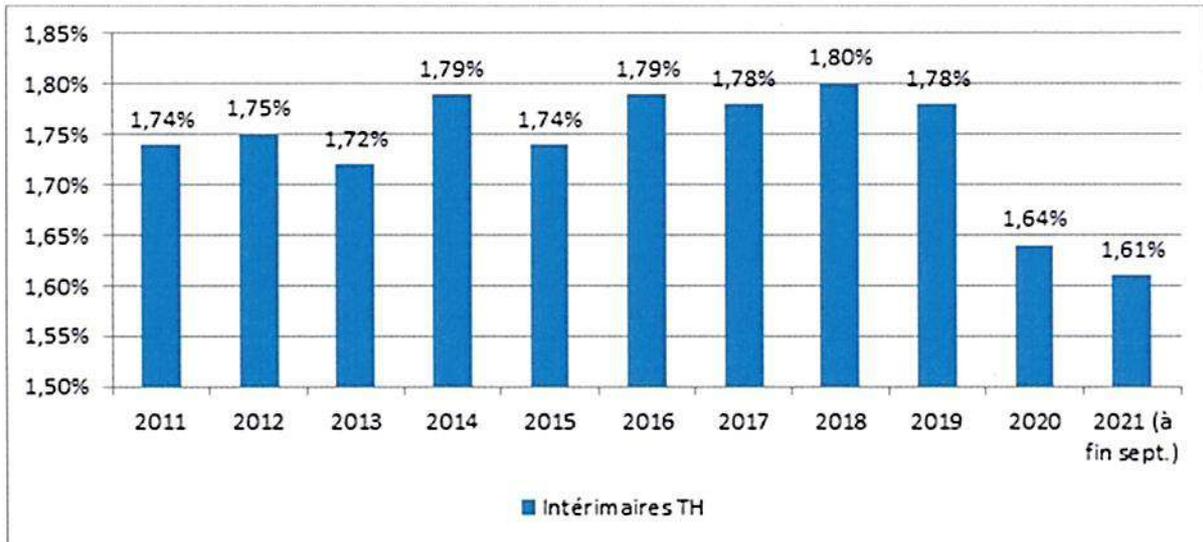
Pour l'organisation syndicale UNSA
de Manpower France


Sandrine Verolier DSE

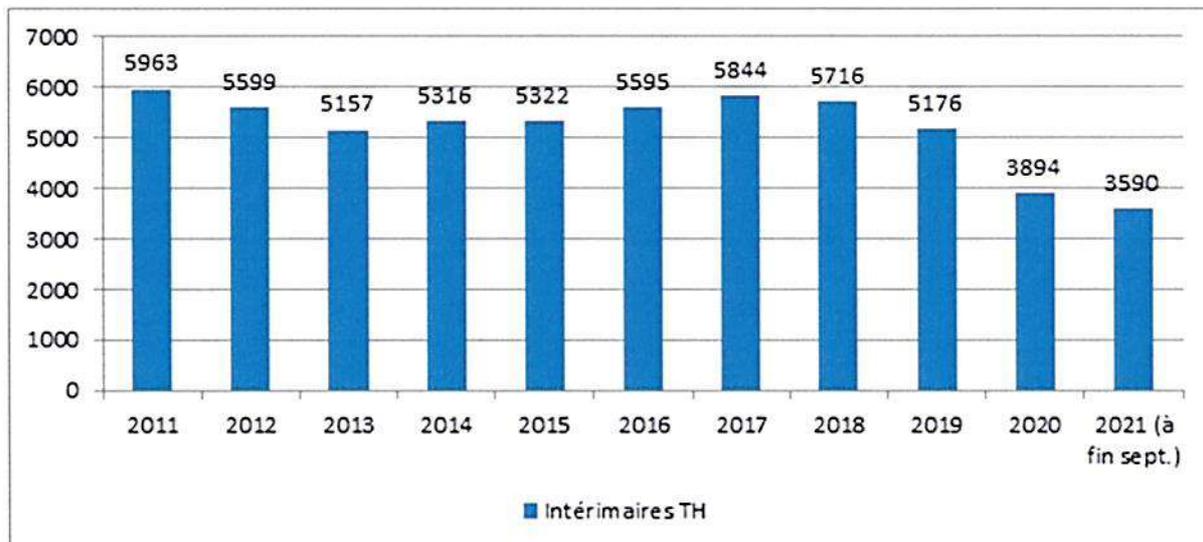
AK
27 
E M OF

Annexe 1 : Historique des délégations de salariés intérimaires handicapés de 2011 à 2021

Évolution annuelle du nombre d'intérimaires Travailleurs Handicapés détachés :



Évolution annuelle de la part des heures de mission réalisées par des intérimaires Travailleurs Handicapés :



Handwritten signatures and initials: S, OF, AK

Annexe 2 : Indicateurs du bilan annuel

Dans le cadre de la commission de suivi annuelle prévue par le présent accord, les indicateurs, prévus au présent accord, sont repris ci-dessous.

La commission de suivi pourra, pour répondre aux besoins d'analyse, proposer des ajustements concernant ces indicateurs.

INDICATEURS DU BILAN ANNUEL

Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre de salariés intérimaires détachés, au national et par CSE.
- ▶ Equivalents temps plein, au national et par CSE.
- ▶ Part des heures de missions réalisées, au national et par CSE.
- ▶ Nombre de métiers distincts.
- ▶ Nombre d'entreprises utilisatrices (SIRET) ayant accueilli au moins un intérimaire TH, et part des clients grands-comptes.
- ▶ Répartition hommes/femmes, au national et par CSE.
- ▶ Part des jeunes (< 26 ans) et des seniors (≥ 45 ans).
- ▶ Durée moyenne de travail par intérimaire.
- ▶ Durée moyenne des missions.
- ▶ Pourcentage des heures payées par secteur d'activité des EU.
- ▶ Top 10 des métiers, au national et par CSE.
- ▶ Nombre de contrats conclus selon le nouveau motif de recours prévu par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, par CSE. Le suivi effectif de cet indicateur est conditionné à la réalisation des développements informatiques nécessaires ainsi qu'à la fixation dans l'entreprise des process associés à la mise en œuvre de ce nouveau cas de recours.

Développement professionnel et sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre de salariés intérimaires en CDI au 31 décembre (avec reconnaissance TH en cours de validité à cette date) par CSE.
- ▶ Nombre de salariés intérimaires identifiés « agents des talents » au 31 décembre (avec reconnaissance TH en cours de validité à cette date).

Former et qualifier les intérimaires handicapés

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre d'actions de formation, au total et par type de formation, au niveau national et par CSE.
- ▶ Nombre de contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, d'apprentissage, CIPI, CDPI).
- ▶ Nombre d'intérimaires formés, au total et par type de formation, au national et par CSE.
- ▶ Part des jeunes (< 26 ans) et des seniors (≥ 45 ans) parmi les intérimaires formés.
- ▶ Formation les plus couramment dispensées (nombre de formation précisé) sur chaque périmètre CSE.

Actions de communication et de sensibilisation internes

- ▶ Nombre d'actions de communication interne auprès du réseau et des salariés intérimaires (non exhaustif).
- ▶ Nombre de salariés intérimaires ayant suivi le module e-learning sur la reconnaissance Travailleur Handicapés.

Actions de communication et de sensibilisation vers l'externe

- ▶ Nombre d'actions de communication externe (non exhaustif).

Développement et suivi des partenariats

- ▶ Nombre de partenariats au niveau national.

Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail suivis par l'AMIH

- ▶ Nombre d'accidents du travail ou de trajets (dont décès) traités par l'AMIH par CSE et secteur.
- ▶ Détail des situations des intérimaires lorsque l'accompagnement s'arrête et que le retour à l'emploi n'est pas connu (nombre de cas pour chaque situation), analysé par CSE et secteur.
- ▶ Détail des situations de reprise du travail suite à consolidation (nombre de cas pour chaque situation), analysé par CSE et secteur.
- ▶ Part des intérimaires ayant trouvé un emploi ou une formation parmi ceux dont l'accompagnement a pris fin sur l'année de référence du bilan.
- ▶ Résultats de l'enquête de satisfaction portant sur la Mission ATG.

Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement d'intérimaires handicapés

- ▶ Résultats du Baromètre AMIH effectué sur l'année de référence du bilan.

Handwritten initials and signatures, including "MA", "OF", and a large signature.

Annexe 3 : Données du tableau de bord mensuel

- Nombre de SI TH détachés depuis le 1^{er} janvier
- Liste nominative des SI TH détachés depuis le 1^{er} janvier, avec :
 - leur profil métiers ;
 - leur statut CDII ou talent ;
 - la date de fin de leur dernière mission ;
 - une mention, le cas échéant, sur le fait que la reconnaissance TH a expirée ou expire au cours des 6 prochains mois ;
 - la date de la dernière visite médicale.
- Volume d'heures de mission réalisées par des SI TH depuis le 1^{er} janvier
- Ratio d'heures TH vs volume d'heures tous SI au niveau de l'agence, du secteur, de la DR et au national
- Liste des SI TH actifs rattachés à l'agence n'ayant eu aucune heure de mission depuis le 1^{er} janvier avec leurs profils métiers
- Liste nominative des SI ayant eu au moins 1 heure de mission dans l'année et dont la reconnaissance TH a expiré
- Liste des clients chez qui un SI TH a réalisé moins de 4 jours de mission depuis le 1^{er} janvier en mentionnant le matricule et le nom du SI concerné
- Liste nominative des SI qui ont mentionné qu'ils étaient TH lors de leur inscription mais dont le justificatif n'est pas saisi dans Espace Ressource/Bullhorn
- Part des SI TH au sein des SI en CDII avec l'agence

