

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



Introduction	2
Champ d'application	3
1. L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH)	3
2. Dispositions applicables aux salariés permanents.....	4
2.1 Plan d'embauche.....	5
2.1.1. Le plan d'embauche :.....	5
2.1.2. « Objectif Intégration contrats en Alternance ».....	6
2.1.3. Partenariats accompagnement jeunes handicapés dans leur parcours de qualification et d'accès à l'emploi.....	7
2.2 Plan d'insertion et de formation.....	8
2.2.1. Formation des salariés en situation de handicap.....	8
2.2.2. Insertion des salariés en situation de handicap.....	9
2.3. Plan de maintien dans l'emploi.....	10
2.3.1 Le comité de reclassement	11
2.3.2 Mesures techniques.....	12
2.3.3 Sécurisation de l'emploi.....	12
3. Actions de communication et de sensibilisation	14
3.1. Actions de communication et de sensibilisation internes.....	14
3.2. Actions de communication et de sensibilisation externes.....	15
4. Collaboration avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et adapté (STPA)	15
4.1. Contrats de fournitures avec le STPA.....	16
4.2 Contrats de Sous-traitance.....	16
4.3 Partenariat avec les entreprises adaptées et le milieu protégé.....	17
5. Commission Sociétale de Suivi.....	17
5.1. Présentation aux IRP et aux salariés.....	18
6. Budget de l'Accord	18
7. Dispositions Générales.....	19
7.1. Durée de l'Accord.....	19
7.2. Dépôt et publicité de l'accord.....	19
7.3. Communication de l'accord.....	19
Annexe 1 : Cadre légal de l'Accord sur le handicap.....	21
Annexe 2 : Document conseil de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation des objectifs remis par la mission handicap	23
Annexe 3 : Budget annuel dédié en cas d'Agrément de l'Accord	25
Annexe 4 : Principales actions de management, résultats et analyse au regard des engagements de l'accord 2012-2015 :.....	26
En préambule, évolution des résultats sur 6 années (deux accords triennaux) :.....	26

MANPOWER

Introduction

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la démarche initiée par l'entreprise Manpower France dès fin 2009 afin de conduire une politique globale et cohérente au niveau de l'Entreprise, en matière d'emplois et d'intégration des salariés handicapés. Cette démarche volontariste a permis d'aboutir à un premier accord triennal mis en œuvre par rapport aux salariés Permanents et ce distinctement d'une démarche similaire entreprise depuis plusieurs années pour les salariés Intérimaires, et ce bien au-delà de toute obligation légale en la matière.

Puis, un deuxième accord triennal pour la période 2013-2015 qui a reçu l'agrément de la Direccte UT92 a été mis en œuvre.

Ce deuxième accord attestait la détermination de Manpower à s'inscrire dans une politique durable d'emploi et d'intégration des salariés Handicapés. Au-delà des résultats chiffrés, ces actions ont été porteuses d'une évolution des mentalités au sein de l'entreprise, permettant ainsi d'être plus à l'écoute et en capacité d'intégrer avec confiance l'ensemble des salariés concernés par le sujet du Handicap.

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

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

Plus de 180 contacts auront eu lieu en 2015 avec la mission handicap qui a aménagé une trentaine de postes de travail.

En 6 années d'accords, Manpower aura intégré plus de 119 Travailleurs Handicapés, tous types de contrats, dont 15 CDI.

La part des entrées de Travailleurs Handicapés représente en moyenne 2,4 % du total des entrées sur les 3 dernières années.

Entre 2009 et juin 2015, l'entreprise est passée de 28 à 121 salariés TH soit un taux d'emploi global société passant de 1,34 % à 3,42 %.

Ce troisième accord permettra de tendre vers l'objectif de 6 % en étant aux environs de 5 % de taux d'emploi global de travailleurs handicapés.

Au terme de cette deuxième période triennale et pour calibrer les engagements à venir sur les années 2016-2018, il est exposé en annexe 4 les principales actions menées, les résultats obtenus, le budget engagé et l'analyse au regard des engagements initiaux.

vr
4
R
2
F
21
S

Champ d'application

Le présent accord d'entreprise s'applique à l'ensemble des salariés permanents (CDI, CDD temps partiel ou non, Alternants) de la société Manpower France SAS sur le périmètre national.

1. 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 :



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

- Piloter et suivre le respect des objectifs de l'accord et établir le bilan annuel.
- Assurer les relations avec les institutionnels dont la Direccte.
- Animer et coordonner l'ensemble des projets relatifs à l'insertion et l'accompagnement des salariés handicapés, invalides et connaissant des risques d'inaptitude dans l'entreprise.
- Support aux missions RH sur le handicap.
- L'AMIH, par le biais de sa mission handicap permanents, accompagne les salariés qui le demandent, dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.
- Animer le réseau des référents régionaux.
- Répond aux sollicitations du CHSCT dans le cadre de leurs attributions.
- Répond aux sollicitations du CE en termes d'information sur le handicap.
- Répond et/ou informe les DP sur les accidents graves qu'elle gère en cas d'absence d'effectivité temporaire d'un CHSCT.
- Assurer un suivi de l'ensemble des aménagements de poste de travail et actions de formation mis en œuvre.
- Assurer le suivi du financement des actions.
- Création des outils de communication interne, au plan national ainsi qu'au niveau des différents établissements.
- Collecter des informations à destination des acheteurs et créer des outils pour les aider à faire appel aux établissements du milieu protégé ou adapté.
- Réaliser un bilan annuel de progression professionnelle des salariés handicapés et invalides.

L'AMIH est composée d'une part de manière permanente d'un chef de projet, ainsi que de salariés permanents et d'experts techniques appelés ponctuellement en appui. D'autre part de membres occasionnels (médecins, infirmières, responsables des ressources humaines...), apportant leur expertise ponctuellement dans leur domaine de compétence. L'AMIH réunit en son sein un membre responsable de la mission handicap en charge des salariés permanents.

Handwritten initials and signatures: FL, DR, PP, RV, and a signature.

MANPOWER

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

- Développer la culture d'accueil et d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise et plus généralement dans le monde du travail sur l'ensemble des domaines couverts par les solutions pour l'Emploi de Manpower.
- Piloter la politique de contrats de professionnalisation en alternance pour les travailleurs handicapés en lien avec les équipes de recrutement.

Pour ce faire, elle est chargée de mettre en place la politique d'insertion et de développement des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

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 permanents et en tant que support aux directions régionales pour les salariés intérimaires. Elle réalise cette mission par le biais d'un réseau de référents Mission Handicap sur chaque Direction Régionale, y compris sur chaque secteur et chaque agence. Ils contribuent à faire vivre la politique Handicap de Manpower 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...)

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

Tenant compte du précédent accord (2012-2015), la clé de succès passe par l'engagement de toute la ligne hiérarchique de l'entreprise, qui agit de façon appropriée pour permettre le maintien à l'emploi et pour l'intégration de nouveaux salariés entrants, ou pour élargir les Appels d'Offres Achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) dès que cela est possible.

A cet effet, un des moyens est la fixation d'objectifs déclinés aux différents niveaux de l'entreprise.

2. Dispositions applicables aux salariés permanents

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

Les salariés concernés par le présent accord sont notamment ceux visés par 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and initials 'B.V.' and 'P.P.' on the left.

MANPOWER

- 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.

2..1 Plan d'embauche

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

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

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

2.1.1. Le plan d'embauche :

Manpower France SAS s'engage à intégrer sur les 3 années de l'accord :

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

CDI TH : 18
CDD TH : 23
Contrats Alternance : 24

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

Pour illustration, si Manpower France emploie 3600 salariés CDI au 31.12.16 et recrute en 2016, 6 salariés handicapés CDI et embauche 15 salariés CDD et Alternants, ce total de 21 représentera déjà 0,6 % sur l'objectif de 1% à atteindre. Le même calcul sera établi chaque année pour atteindre cumulativement 1% de l'effectif CDI.

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

L'ensemble des postes est systématiquement ouvert aux travailleurs handicapés lorsque la nature du handicap est compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste, avec aménagement de celui-ci, si nécessaire. Si une instance est saisie par un

Handwritten notes and signatures: f2, VR, PP, 5, RV, and a signature.

MANPOWER

candidat TH qui n'a pas été sélectionné après entretiens pour un poste, l'AMIH/les équipes RH motiveront cette dernière des raisons de cette décision.

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

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

Pour favoriser l'embauche des personnes handicapées, Manpower France diffuse largement ses offres d'emplois aux organismes locaux de placement de travailleurs handicapés. Toutes les offres d'emplois internes sont portées à la connaissance à l'AMIH par la DRH qui les traite dans le cadre du processus défini et noté au point 2.2.2 de l'accord..

Phases	Mesures
Sourcing Pré recrutement	L'AMIH, par le biais de sa mission handicap permanent, ou de la mission handicap intérimaires, ou des référents handicap en région, capte des candidatures TH et les pré-qualifie. Les candidats correspondant potentiellement aux postes recherchés par Manpower en interne seront transmis aux équipes RH. Ceci vient en complément des candidatures sourcées via le site Manpower recrute pour Manpower sous la responsabilité des RH ou sourcées par cooptations ou autres.
Recrutement	En complément de la visite médicale obligatoire, préalablement à la prise de poste, un bilan sera réalisé avec le manager, le futur collaborateur et éventuellement un ergonome. Ce bilan permettra d'adapter le poste de travail si nécessaire.

2.1.2. « Objectif Intégration contrats en Alternance »

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%). C'est la raison pour laquelle l'Agefiph préconise l'intégration dans les entreprises par les contrats en alternance.

A ce titre, la société Manpower France s'engage résolument à favoriser l'intégration des alternants, notamment TH, et à les accompagner sur le marché du travail en déployant une Politique Alternance contribuant :

Handwritten signatures and initials:
D/ VR
FL
6
S

MANPOWER

- d'une part, à l'apprentissage du métier par les missions confiées ;
- d'autre part, particulièrement pour les métiers du réseau, à la connaissance des réalités des entreprises et du bassin d'emplois sur lequel l'agence travaille.

La société Manpower France a mis en place un parcours d'intégration systématique pour tout nouvel alternant afin qu'il puisse bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Tout alternant au sein de la société Manpower France bénéficie d'un parcours d'intégration avec un suivi personnalisé :

- la remise via un support numérique d'un livret d'accueil comportant les éléments fondamentaux relatifs à la vie et à l'environnement de l'entreprise ;
- l'accès à un intranet qui leur est réservé et dans lequel les alternants vont trouver tous les contenus nécessaires à leur bonne intégration ;
- la désignation d'un tuteur pour l'accompagner ;
- l'organisation de journées de découverte des différentes entités opérationnelles et/ou support de l'entreprise ;
- des formations en présentiel et e-learning.

En outre, chaque alternant peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé :

- entretien d'aide à la construction du projet professionnel avec un expert RH ;
- entretien avec son manager de préparation à l'insertion professionnelle ;
- journées d'observation métiers auprès de salariés experts pour découvrir d'autres métiers ;
- accès au module e-learning « les règles du CV gagnant » ;
- atelier de techniques de recherche d'emploi (outils de communication de type CV et lettres de motivation, simulation d'entretiens).
- Une lettre de recommandation de l'entreprise, à la demande de l'alternant.

Les alternants, dotés d'une formation solide et préparés au monde du travail, sont ainsi immédiatement opérationnels et susceptibles d'être recrutés en CDI.

Dans le cas où la société Manpower France n'aurait pas de poste à offrir en CDI dans une zone géographique compatible avec les souhaits de l'alternant, la DRH s'engage à proposer le candidat aux autres entités du groupe et aux différentes entreprises clientes en ciblant les profils et les candidatures.

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

Manpower s'engage à continuer la démarche initiée dès 2010 et confortée lors du deuxième accord triennal pour accompagner les jeunes handicapés dans leur parcours de qualification et d'accès à l'emploi.

Pour cela, deux typologies de partenariats seront maintenues :

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "JR", "RV", "PP", and "S", along with a checkmark.

MANPOWER

- Convention avec l'association Passerelle ESC Handicap permettant l'accès des jeunes handicapés aux grandes écoles partenaires en France.
- Conventions régionales avec les universités s'inscrivant dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).
Ces conventions régionales de partenariats permettent d'accompagner « jeunes handicapés » dans le but de :
 - améliorer la qualification et l'accès à l'emploi en élaborant une politique d'accompagnement globale et précoce (des actions dans les lycées sont aussi prévues)
 - favoriser et soutenir la poursuite d'études par une information ciblée, des compléments d'accompagnement et de compensations matérielles et humaines afin qu'ils soient incités à se projeter dans leur cursus et à le mener à son terme,
 - prévenir et corriger les situations de décrochage et la situation de jeunes handicapés « sans solution ».

Manpower a signé sur le rectorat de Toulouse, Lille, Bordeaux, IdF (3 académies).
Toute ouverture à d'autres régions sera étudiée.

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

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

2.2 Plan d'insertion et de formation

Après analyse de la situation de handicap du nouvel entrant, l'AMIH pourra décider la mise en place d'action pouvant favoriser son insertion, par exemple :

- actions de sensibilisation du collectif proche de travail
- actions de complément de formation pour le nouvel entrant
- coaching...

2.2.1. Formation des salariés en situation de handicap

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

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

Formation intégration à l'emploi :

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

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

- DV VR
PR FI
8

MANPOWER

Formation de suivi des compétences pendant l'emploi :

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

Les périodes de professionnalisation sont privilégiées pour permettre au salarié handicapé d'évoluer dans son domaine professionnel ou de choisir une nouvelle orientation professionnelle, d'intégrer les évolutions techniques et donner ainsi un nouvel élan à son parcours professionnel et les formations destinées à compenser une situation particulière de handicap.

Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi :

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

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

- accessibilité des lieux,
- traduction en langue des signes si besoin,
- autre dispositif équivalent selon le type de handicap

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

2.2.2. Insertion des salariés en situation de handicap

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

Phases	Mesures
Intégration	<p>Afin de favoriser l'intégration du salarié handicapé, en cas de besoin selon la typologie de handicap, il est accompagné pour une certaine durée par un parrain ou un tuteur formé à cet effet.</p> <p>Ce parrain ou ce tuteur est soit un collègue de travail formé et chargé d'accompagner le salarié pendant son activité professionnelle soit un tuteur Manpower sensibilisé et formé par l'AMIH à la question du handicap.</p> <p>Le tutorat permet notamment de faciliter l'adéquation entre les programmes et les procédures Manpower et les contraintes liées à son handicap.</p> <p>Au cours de cette période, des points professionnels sont organisés entre les ressources humaines, l'AMIH et le Management pour évaluer et effectuer un suivi régulier de l'activité du salarié.</p> <p>Un document de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation et de l'évaluation des objectifs est remis au manager par l'AMIH (document support en annexe 2).</p> <p>Un point formalisé est réalisé après 6 mois de présence.</p>

VR
RV
FL PP

MANPOWER

Parcours Professionnel

Le parcours professionnel des salariés handicapés permanents fait l'objet d'une attention particulière lors de l'entretien annuel d'évaluation et de développement professionnel. Leur situation actuelle et leurs perspectives d'évolution en matière de compétence sont étudiées par le Manager et/ou à la demande du salarié, à l'appui des dispositifs de l'accord GPEC du 30 juin 2015. et/ou à la demande du salarié.

Les tuteurs aident également le salarié handicapé dans son projet et parcours professionnel.

Formation des salariés permanents préalablement au recrutement de salariés handicapés :
Des formations des différents acteurs (managers et membres des équipes) sont mises en place pour faciliter le recrutement des personnes handicapées et leur intégration. Elles visent l'ensemble des salariés permanents concernés par la question de l'embauche des personnes handicapées : ressources humaines, opérationnels concernés dans les agences. Ces formations ont vocation à sensibiliser le personnel de l'entreprise à la question du handicap.

2.3. Plan de maintien dans l'emploi

Dans l'entreprise comme dans la société, les situations de handicap peuvent être diverses. La mission de Manpower France consiste alors, en liaison avec les services médicaux et sociaux ainsi que des personnes chargées de l'emploi, à tout mettre en œuvre pour éviter l'exclusion.

Le maintien dans l'emploi des salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitudes, à la suite d'un accident, d'une maladie ou de l'évolution d'un handicap est un objectif prioritaire pour Manpower.

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

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

Maintien à l'emploi géré par l'AMIH:

- Sollicitation par le service RH, le Manager, ou le collaborateur
- Suivi mis en place par la Mission Handicap de l'Amih dès demande personnelle du collaborateur
- Entretien téléphonique avec le collaborateur et validation de la transparence à avoir avec le manager
- Evaluation du besoin du collaborateur
- Validation de la visite médicale et des préconisations
- Recherche et appel de l'organisme local compétent et échange sur la situation et le contexte professionnel et personnel
- Suivi des actions mises en place par l'organisme concerné : appel ergonome, expertise

VR
R
10
Handwritten initials and a signature in blue ink.

MANPOWER

- Suivi des devis et des factures ainsi que des possibles cofinancements avec l'Agefiph.
- Selon demande du collaborateur, suivi après quelques semaines de mise en place
- Evaluation de la situation professionnelle auprès du collaborateur TH sur un rythme annuel (en accord avec le salarié)
- Un document de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation des objectifs est remis au manager par la mission handicap de l'AMIH.
- Suivi des dates de validité des RQTH et contact salarié 6 mois avant pour éventuelle demande de renouvellement.

Aux côtés du médecin du travail, le médecin coordinateur de santé au travail de Manpower pourra, à leur demande, suivre individuellement les salariés permanents ayant une RQTH.

2.3.1 Le comité de reclassement

Manpower France met en place un comité de reclassement, coordonné et suivi par l'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) chargé de trouver des solutions, face à des difficultés d'adaptation au poste de travail de salariés TH, conformément à la définition présente au paragraphe 2- dispositions applicables aux salariés permanents-.

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

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

Ce comité de reclassement est composé :

- Du chargé(e) de mission handicap personnel permanent, responsable de l'animation du comité.
- le médecin coordinateur de santé au travail de Manpower, en lien avec le médecin traitant.
- du manager direct du salarié.
- du RRH de l'établissement.
- Un membre élu du CHSCT.

Le CHSCT est informé sur le bilan annuel des comités de reclassement.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur le bilan de l'accord handicapable, le CCE est informé sur les bilans annuels des comités de reclassement.

L'AMIH avec sa mission handicap, met en œuvre les outils de communications auprès de chaque établissement afin de sensibiliser l'ensemble des salariés à la question de l'handicap et de permettre également aux salariés en situation d'handicap de se faire connaître auprès de cette structure. Malgré ces démarches, il peut arriver que des salariés TH n'aient pas fait connaître leur situation alors qu'une procédure de licenciement pour inaptitude est envisagée à leur encontre et que la connaissance de leur handicap pourrait venir éviter la mise en œuvre de celle-ci. Dans cette hypothèse, le RH pourra effectuer au préalable une demande

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and the number 11.

de visite médicale supplétive à l'initiative de l'employeur et saisira en parallèle la mission handicap pour prévoir un aménagement de poste si nécessaire.

2.3.2 Mesures techniques

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

• Aménagement des postes de travail et des bureaux :

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

Le CHSCT et le CE compétents sont informés et consultés sur les mesures d'aménagement des postes de travail, qu'il s'agisse d'intégration ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées (PMR).

• Accessibilité des locaux :

Manpower France s'assure de l'accessibilité des locaux aux personnes handicapées.

Pour cela, le budget de l'accord mentionné en annexe 3, prévoit les dépenses liées à un aménagement du poste de travail ou d'accessibilité relativement à l'intégration d'un salarié en situation de handicap.

En complément, hors budget de l'accord, et en réponse à la loi du 11 février 2005, puis de la loi du 10 juillet 2014, Manpower s'assure du plan général d'accessibilité des locaux aux personnes handicapées. Le dispositif obligatoire d'échéanciers à travers un « agenda d'accessibilité programmée » (Ad'AP) est mis en place et a été déposé avant le 27 septembre 2015 comme prévu par la loi.

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

• Evacuation des locaux :

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

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

2.3.3 Sécurisation de l'emploi

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AP', 'FR', and 'R2', along with a large checkmark.

MANPOWER

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

- **Adaptation des horaires :**

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

Par ailleurs, des aménagements des horaires de travail seront décidés entre le salarié et son manager en respect des prescriptions médicales. Ce dernier veillera à garantir l'équilibre pour le collectif proche de travail. De même, les salariés confrontés en parentalité directe à une situation familiale de handicap bénéficieront des dispositions légales relatives aux autorisations d'absence.

- **Reclassement :**

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

- **Mobilité géographique :**

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

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

- **Formation :**

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

- **Suivi des parcours :**

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

- **Aide aux accompagnants :**

Les dispositions en faveur des travailleurs handicapés prises dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire s'appliqueront dans le cadre du présent accord ; Il s'agit en particulier

RV
RV
RV
RV
RV

MANPOWER

des mesures que l'entreprise entend mettre en œuvre pour favoriser le don de CP et RTT (dispositif issu de la Loi Mathys),

Il s'agit également des mesures relatives au dispositif CESU, préfinancé à 100% par l'entreprise pour les travailleurs handicapés et les salariés ayant à charge un enfant handicapé, sous réserve que celles-ci soient reconduites lors de chaque Négociation annuelle obligatoire.

Indicateur :

Pour ces différentes mesures mises en œuvre pour le maintien à l'emploi, le nombre et les modalités seront présentées dans le bilan de l'accord dans le respect des éléments confidentiels relatifs aux salariés concernés.

3. Actions de communication et de sensibilisation

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

3.1. Actions de communication et de sensibilisation internes

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

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

- Elle intègre aux actions de formation à l'encadrement, un module de sensibilisation à l'accueil, au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées.
- L'AMIH informe l'ensemble des salariés de Manpower France sur les actions de l'entreprise en lien avec le handicap par la diffusion sur le réseau intranet. Elle permettra une meilleure diffusion des bonnes pratiques concernant le handicap au sein de l'entreprise.
- L'AMIH anime le réseau de référents mission handicap en lien avec la Direction concernée.
- L'AMIH organise des conférences sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées au cours desquelles seront traitées les principales problématiques relatives au handicap : politique de Manpower France explication du dispositif légal, solution pouvant être proposées aux clients, sourcing des travailleurs handicapés... Les Représentants du Personnel pourront être invités à ces conférences.
- L'AMIH, par le biais de sa mission handicap permanents, accompagne les salariés qui le demandent, dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials and a date '14'.

MANPOWER

3.2. Actions de communication et de sensibilisation externes

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

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

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

- Participation à diverses manifestations.

Manpower France participera à divers événements en rapport avec le handicap :

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

- Intervention directe devant les entreprises

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

- Information des partenaires

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

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

- Plan de communication annuel

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

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

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

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

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "RV", "PP", "FL", "VR", and a large signature.

MANPOWER

La collaboration avec le STPA permet de promouvoir le travail de personnes dont le handicap ne leur permet pas, de façon définitive ou provisoire, d'intégrer le milieu ordinaire du travail.

Ces relations concernent les contrats, mais aussi toute forme d'assistance pour le développement professionnel des salariés du secteur.

Manpower France encourage une collaboration pour tous les achats qui relèvent de son domaine de compétences. Dans le cadre du rapport annuel sur la politique du handicap, un bilan sera fait auprès du Comité Central d'Entreprise sur la collaboration avec les entreprises adaptées et le milieu protégé (dans chacun des établissements).

4.1. Contrats de fournitures avec le STPA

Manpower France souhaite particulièrement continuer à concourir à développer le Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Pour cela, Manpower s'engage à renouveler son partenariat auprès du réseau GESAT (Groupement des Etablissements d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées).

Manpower, par le biais de l'AMIH, est d'ailleurs représentant des entreprises partenaires au conseil d'administration du GESAT et membre du bureau (mandat 3 ans, élection par les entreprises partenaires).

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

Manpower France poursuit une politique d'achats auprès des établissements du milieu protégé ou adapté afin de contribuer à leur développement économique.

La Direction des Achats ainsi que les salariés amenés à gérer un budget important seront sensibilisés à cette démarche, notamment par le biais de partage de bonnes pratiques.

4.2 Contrats de Sous-traitance

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

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

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

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

L'équipe a accompagné l'ESAT sur cette nouvelle prestation et cela a permis non seulement de professionnaliser les travailleurs handicapés de l'ESAT mais aussi à améliorer la qualité du service rendu à nos salariés demandeurs de logements.

PP VR
21/2/12
16

MANPOWER

En termes d'objectifs :

Au regard :

- Du volume total d'achats réalisé par Manpower,
- Des activités possibles à faire réaliser par le STPA

Manpower se donne pour objectif de faire évoluer les achats en secteur protégé et adapté pour un volume minimum de :

600 000 € cumulés sur les 3 années de l'accord avec une répartition moyenne de 200 000 € d'achats annuels dans le STPA.

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

4.3 Partenariat avec les entreprises adaptées et le milieu protégé

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

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

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

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

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

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

Manpower France facilite également l'accueil de stagiaires du milieu protégé pour répondre aux besoins de formation de certains centres du secteur protégé et favoriser leur possibilité d'ouverture vers des marchés difficilement accessibles.

Cette politique de partenariat s'inscrit dans le cadre de conventions passées avec ces structures.

5. Commission Sociétale de Suivi

Le suivi de l'accord sur le handicap des salariés permanents, est confié à la Commission Sociétale de Suivi. Celle-ci veille à la mise en oeuvre 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 afin d'y aborder spécifiquement le suivi de cet accord.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'VR', 'PP', 'RV', and a checkmark.

MANPOWER

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.

Le bilan comprendra des indicateurs de suivi par Etablissement CE.

5.1. Présentation aux IRP et aux salariés

Le bilan annuel sur le Handicap sera communiqué aux :

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

Le bilan sera présenté avec une déclinaison par CE.

L'entreprise prendra en considération les remarques formulées par les différentes instances pour faire progresser les capacités d'intégration des travailleurs handicapés et notamment en termes d'aménagement de postes.

6. Budget de l'Accord.

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

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

Le fonctionnement de l'AMIH tels que mentionné dans l'accord ;

Les aménagements de poste requis pour l'intégration et le maintien à l'emploi de travailleurs handicapés ;

Le coût des actions de recrutement orientées vers les travailleurs handicapés ;

Dans la limite des sommes déductibles à hauteur de 10 %, le financement des associations dont le réseau GESAT.

La communication du bilan annuel aux DSC, CE, CCE (commission EPICHT), CHSCT.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'VR', 'PP', 'EL', 'B', '1', 'RU', and a signature.

MANPOWER

7. Dispositions Générales

7.1. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans du 1^{er} Janvier 2016 au 31 décembre 2018. Il prendra effet sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes.

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.

7.2. 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 ;
- en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

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

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

7.3. Communication de l'accord

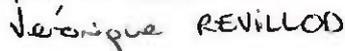
Cet accord sera communiqué in extenso par l'intranet d'entreprise, et par un support à chaque salarié Permanent de Manpower.

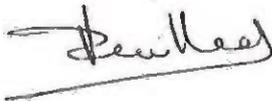
Fait à Nanterre, le 23/11/2015 en 12 exemplaires.

Pour la Société MANPOWER France,

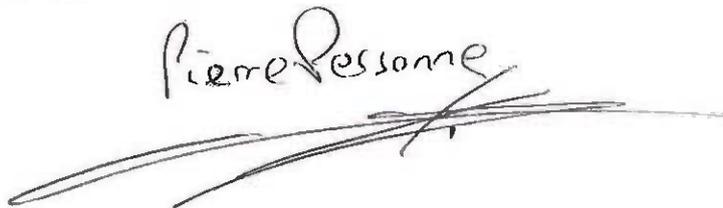


Pour l'organisation syndicale CFDT
de Manpower France


Veronique REVILLOD



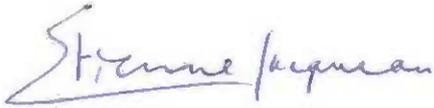
Pour l'organisation syndicale CFE-CGC
de Manpower France


Pierre Pessonne

VR
BV
F
RV
S

MANPOWER

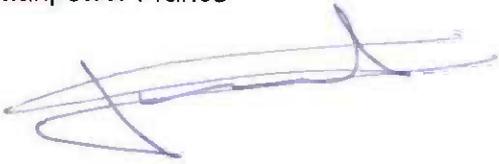
Pour l'organisation syndicale CFTC
de Manpower France



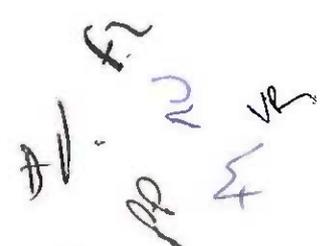
Pour le syndicat CGT Manpower France



Pour l'organisation syndicale CGT-FO
de Manpower France



Pour l'organisation syndicale UNSA
De Manpower France



MANPOWER

Annexe 1 : Cadre légal de l'Accord sur le handicap

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariées et plus sont tenues d'une obligation objective d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

En lieu et place de l'emploi direct de salariés handicapés en nombre suffisant, les entreprises peuvent s'acquitter de cette obligation selon d'autres modalités :

- Accueillir des stagiaires.
- Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service soit avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail.
- Conclure un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées. Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et un plan de maintien dans l'entreprise.
Il doit en outre prévoir au moins une des actions suivantes : plan d'adaptation aux mutations technologiques ou plan d'insertion et de formation.

L'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés est considérée comme rempli lorsque l'entreprise occupe effectivement des personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif.

- Définition de la notion de handicap :

La loi définit la notion de handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles

De plus, « est dorénavant considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique. »

Article L. 5213-1 du Code du travail

- Respect du principe de non discrimination

Dans l'entreprise, comme ailleurs, une décision défavorable ne peut être fondée sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des travailleurs handicapés, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Pour rendre effective cette égalité de traitement, l'entreprise est invitée à adopter des mesures positives.

- Modalités de calcul du taux d'emploi

L'effectif à prendre en compte pour calculer le taux d'emploi inclut l'ensemble des salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière, et ce, quel que soit l'emploi occupé.

Chaque travailleur handicapé est pris en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité dans les conditions suivantes : Les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité, ceux dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale conventionnelle sont décomptés pour une demi-unité. Chaque demi-unité est ensuite multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Handwritten notes in blue ink: "F - BI - RV" and "PP" with a signature.

MANPOWER

- Obligation de négocier

Toute entreprise ayant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise doit négocier chaque année sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. La périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui ont conclu un accord collectif agréé. Cette obligation légale triennale concerne également les branches professionnelles. Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, il est obligatoire que l'accord collectif comporte un plan de maintien dans l'emploi. Il doit aussi comporter au moins une des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, et plan d'adaptation aux mutations technologiques.
Décret n° 2014-1386, 20 nov. 2014, art. 2

- Une incitation à recruter par l'alternative du versement de la contribution à l'Agefiph

Le montant de la contribution à l'Agefiph varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et est calculé en fonction du SMIC horaire applicable au moment du versement de la contribution.

En toute hypothèse, après calcul, la contribution annuelle ne peut être inférieure à une somme correspondant au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, multiplié par 50 fois le Smic horaire.

Nouveauté :

La Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 prévoit de nouveaux moyens permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- En plus de la possibilité de travailler avec des entreprises de milieu adapté, la Loi ajoute la possibilité de passer des contrats de fourniture, sous-traitance ou prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés. Cela peut permettre de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi.
- En plus de l'accueil de jeunes en alternance, il est possible aussi d'accueillir une personne handicapée pour une période de mise en situation en milieu professionnel : il s'agit de travailleurs, privés ou non d'emploi, ou à de demandeurs d'emplois. Il est possible également d'accueillir des élèves de l'enseignement général en période d'observation. Pour chacune de ces catégories, il faut respecter le seuil maximum de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

PP H N VR
B1
4
22

MANPOWER

Annexe 2 : Document conseil de préconisations concernant le processus d'analyse de la situation de handicap en vue de la fixation des objectifs remis par la mission handicap



A : Manager concerné
De : AMIH/RH
Copie : Collaborateur concerné et N+2
Date :
Objet : Politique Handicapable Permanents :
Recommandations sur les objectifs

Dans le cadre de la politique Handicapable pour Manpower aussi, la question des objectifs des salariés TH revient fréquemment.

VME :

Manpower calcule le Volume Moyen de l'Emploi qui est un des indicateurs de productivité. Le VME, c'est le temps de travail contractuel, dont sont déduites les absences type maladie.

Le seul critère retenu est le temps payé (à la différence de l'ETP qui mesure le temps effectivement travaillé, c'est-à-dire hors absences maladie et hors CP/RTT). Il n'y a pas de système de pondération puisque le salaire n'est pas pondéré.

OBJECTIFS :

Afin de maintenir un niveau de performance motivant pour un salarié en situation de handicap, il est recommandé de mettre en place un processus d'analyse de la situation lors de la fixation de ses objectifs ou de la mesure des résultats.

Comme pour tout salarié et comme préconisé dans la formation « évaluer et fixer des objectifs individuels » un objectif doit être S.M.A.R.T :

SMART = Spécifique - Mesurable - Accessible - Réaliste et défini dans le Temps

Concernant un salarié en situation de handicap, deux questions se posent :

- comment faire pour qu'il puisse atteindre ses objectifs ?
- Si la situation de handicap devient un frein à la réalisation des objectifs collectifs comment permettre à l'équipe de ne pas être pénalisée ?

Le salarié TH peut être nouvel entrant ou connaître une situation de handicap en cours d'année (maintien à l'emploi).

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'DF', 'PP', 'VR', and a signature.

MANPOWER

- Le point de départ est d'analyser s'il y a eu **une adaptation au poste ou si elle devrait être réalisée.**

Celle-ci peut être matérialisée sous 3 possibilités non exclusives :

- aménagement matériel du poste
- aménagement du temps de travail (durée, horaires...)
- aménagement des tâches

Les objectifs donnés doivent être relatifs aux aménagements.

Par exemple, pour les salariés à temps partiel ou en mi-temps thérapeutique du fait du handicap, il est important de rapporter les objectifs au temps réel de travail

- Il se peut que le salarié ait connu une situation de handicap pendant l'année et la question se posera au moment de l'évaluation. Cette dernière doit prendre en compte les raisons pour lesquelles les objectifs peuvent ne pas être atteints.

Un aménagement de poste peut être mis en place.

Les objectifs à venir prendront en compte cela.

- Si des réserves sont émises quant aux modalités d'aménagement de poste ou sur les objectifs, une réunion peut être organisée avec le N+2 et RRH/Mission Handicap.

Handwritten notes in blue ink: "PP", "VR", "B/.", "20", "4", and a signature.

MANPOWER

Annexe 3 : Budget annuel dédié en cas d'Agrément de l'Accord

En cas d'agrément de l'accord.

A chaque exercice, le budget sera réactualisé en montant en fonction du nombre de salariés TH dans l'entreprise, du calcul de la DOETH et en répartition en fonction de l'historique d'engagements pour être au plus près de la réalité (ex : aménagements de postes).

BUDGET PREVISIONNEL 2016		
ITEM	Montant	Montant
PLAN D'EMBAUCHE		71 020 €
Annonces Presse pour recruter		16 490 €
Partenariats		
Tremplin Etudes, Handicap, Entreprises	préparation à l'emploi de lycéens, étudiants TH (7500 €)	
Passerelle ESC	faciliter l'admission étudiants TH (7500 €)	
MULTIPOSTING	export offres web (3000 €)	
MELBOURNE	WEB mot clé handicap (30 €)	
Convention Rectorat Toulouse	Toulouse (5000)	
Convention Rectorat Paris Idf	Paris Idf (5000)	
Convention Rectorat Lille	Lille (5000)	
Convention Rectorat Bordeaux	Bordeaux (5000)	
Salons		
Forum handi link		
forum Handi alternance		
partenariat Jobinive		
partenariat Jobekla		
autres salons		
Accompagnement structures STPA ou Partenariats aide par le travail de TH		44 000 €
ANPHI (Vivre FM)	soutien 5 Stagiaires de réinsertion professionnelle et sociale destiné aux personnes en situation de handicap psychique (20 000)	
GESAT	Soutien Groupement ESAT/EA (24000)	
Aménagements de postes pour nouveaux entrants et Maintien dans l'emploi		80 000 €
Communication sensibilisation		
Abonnements Magazine Etre	Sensibilisation permanents (17 000)	
Envoi mémo et GOODY à tous les collaborateurs SEPH	goody(12 000)	
Actions spécifiques		
OPERATIONS SENSIBILISATION va les Responsables Emploi	opérations en local (10 000)	
Pilotage et cellule de suivi		60 006 €
TOTAL BUDGET TTC		300 030 €

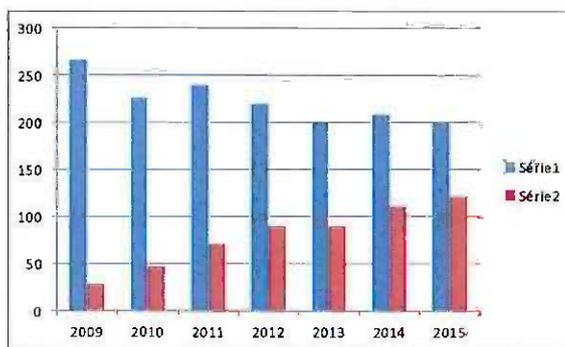
DV-A
 PP
 VR
 RV


Annexe 4 : Principales actions de management, résultats et analyse au regard des engagements de l'accord 2012-2015 :

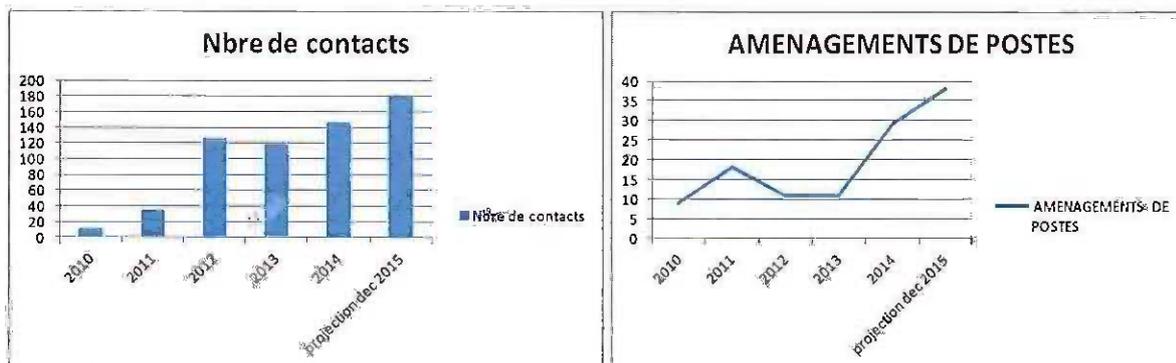
En préambule, évolution des résultats sur 6 années (deux accords triennaux) :

SUIVI POLITIQUE HANDICAP MANPOWER France						
Année	Réel TH	% Taux Emploi Direct	UB STPA	% Taux Emploi Indirect	% Taux Emploi Global société	Commentaires
2009	28	0,63	0,03			Périmètre par Ets + 20 salariés
2010	47	1,26	3,01	0,08	1,34	Accord Périmètre National non agréé
2011	70	1,76	3,42	0,09	1,84	
2012	89	2,43	4,47	0,12	2,56	
2013	90	2,70	8,05	0,24	2,94	Périmètre National Accord Agréé
2014	111	3,20	8	0,22	3,42	
2015	121	3,61	données à	juin		

Evolution du nombre de salariés handicapés (série 1) par rapport aux 6% théoriques calculés sur l'effectif (série 2)



Mission Handicap



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'VR', 'FR', and a checkmark.

MANPOWER

1/ Evolution de la politique handicap de Manpower et suivi du Plan d'embauche (données au 30 juin 2015)

Pour cela, les salariés RH en charge du recrutement des salariés permanents auront étudié avec le support de l'AMIH plus de 1200 candidatures TH pré-sélectionnées (200 candidatures TH en moyenne annuelle) qui ont fait suite à des campagnes de recrutements issues de présence à des salons, de partenariats dédiés signés, de campagnes de communication, de campagnes de cooptations.

Politique Handicap Manpower Salariés Permanents															
Evolution du plan d'Embauche															
	Année	Total Effectif au 31.12	Total CDI au 31.12	Nbre de TH au 31.12	% emploi direct	Total Embauches tous contrats *	dont Total CDI	Total embauches TH tous contrats*	Total entrées CDI TH	Total entrées CDD TH	Total entrées alternants TH	% Flux embauches CDI	Objectifs triennaux CDI TH	Objectifs Triennaux Alternants TH	% Total embauches TH sur Total CDI
1er accord périmètre national non agréé	2009	4430	4024	28	0,63	424	69	7	0	1	0	0,00			0,0%
	2010	3758	3759	47	1,26	1304	392	16	2	3	1	0,51	2% flux		0,2%
	2011	3998	3771	70	1,76	1844	392	20	3	3	3	0,77	4% flux		0,2%
	2012	3658	3520	89	2,43	993	109	8	1	0	1	0,92	6% flux		0,1%
TOTAL CUMUL.							693	44	6	6	5	0,07	29		1,3%
2ème accord périmètre national agréé	2013	3333	3768	90	2,70	868	138	19	3	4	4	2,17	8% flux		0,3%
	2014	3465	3128	111	3,20	1114	114	44	3	14	16	2,63	6% flux		1,1%
	2015 (juin)	3350	3108	121	3,61	788	88	12	3	4		3,41	6% flux		0,2%
TOTAL CUMUL.	juin-15						340	75	9	22	20	2,85	18	15	2,4%

* tous contrats : CDI, CDD, Alt., Stages

76 Travailleurs Handicapés ont intégré l'entreprise depuis le début de l'accord 2013-2015 (tous contrats confondus).

Avec 9 CDI TH :

L'objectif de 6% du flux d'embauche est non atteint.

L'objectif de 18 CDI TH cumulé sera vraisemblablement non atteint.

Avec 20 alternants TH :

L'objectif de 15 est dépassé

En lecture complémentaire, comme indiqué dans l'accord, Manpower s'est engagé à ce que, cumulativement, le % de nouveaux entrants TH en CDI, CDD et alternance représente au moins 1 % du total de CDI.

Au 30 juin 2015, cela représente 2,40 % :

L'objectif est atteint

Rappel des engagements

	2013	2014	2015	total années
nombre d'embauches TH	6	13	14	33
dont CDI	1	8	9	18
dont Contrat de pro				
dont Contrat d'apprentissage	5	5	5	15
Flux d'embauche annuel estimé	109	60	80	229
part des Th dans le flux d'embauche	0,8	6%	6%	6%

Avec un minimum de 18 CDI TH embauchés à fin 2015

Flipp
Al. VR
RU
S

MANPOWER

2/ Plan de maintien à l'emploi :

En complément de l'analyse de l'évolution des chiffres, l'AMIH mesure chaque année la satisfaction des salariés suivis par la mission handicap.

Enquête de Satisfaction menée auprès des permanents accompagnés (mai 2015)

71 questionnaires envoyés
21 répondants (30 %)

100 % des salariés disent avoir trouvé le bon interlocuteur répondant à leur problématique
95,2 % ont obtenu la réponse qui correspondait à leur besoin
90,5 % ont eu un suivi personnalisé correspondant à leur besoin
100 % ont trouvé que leur dossier a été traité avec la confidentialité et la neutralité attendue
100 % se sont sentis soulagés que leur dossier soit suivi par la mission handicap et dans cette neutralité et confidentialité
90,5 % pensent que la relation créée avec la responsable de mission a pu apporter le complément d'action et de soutien qu'ils attendaient.
Quant au niveau de satisfaction global :
76,2 % sont très satisfaits
23,8 % sont satisfaits

3/ Analyse suivi DOETH, taux d'emploi direct et indirect, budgets engagés (à juin 2015)

Année	Effectif	6 % TH	Réel TH	% TH Taux Emploi Direct	UB STPA	% Taux Emploi Indirect	% Taux Emploi Global société	Montant réel DOETH	Budget Engagé	Commentaires
2007	4850	291						121233		Périmètre par Els + 20 salariés
2008	5130	308			0,37			126103		
2009	4430	266	28	0,63	0,03			158760		
2010	3756	225	47	1,26	3,01	0,08	1,34	801626		Accord Périmètre National non agréé
2011	3998	240	70	1,76	3,42	0,09	1,84	762503		
2012	3658	219	89	2,43	4,47	0,12	2,56	520 155		
2013	3333	200	90	2,70	8,05	0,24	2,94	436 376	496 376	Périmètre National Accord Agréé
2014	3465	208	111	3,20	8	0,22	3,42	347 826	588 506	
2015	3350	201	121	3,61	données à	juin			411 000	

Prévisions à 3 ans en 2012	2013	2014	2015	TOTAL	Ecart
DOETH	550000	520000	480000	1550000	
Budget Acco	563000	530000	490000	1583000	
Réel DOETH	436376	347826	350000	1134202	-28,35%
Réel Engagé	496 376	588506	411000	1495882	31,89%

FC
 PP
 BV
 VR
 RV
