

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Personnel Permanent de Manpower France 2022-2024

PRÉAMBULE

Les 7 août 2013, le 9 février 2016 et le 14 décembre 2018, Manpower France et les partenaires sociaux se sont engagés au travers de trois accords triennaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

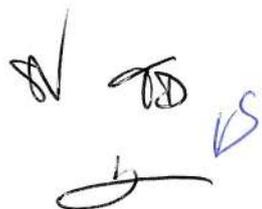
Convaincues que l'égalité entre les femmes et les hommes est gage de performance économique et sociale, les parties réaffirment leur volonté de poursuivre par un quatrième accord leur engagement de la recherche de la plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du personnel permanent.

Le présent accord vise à rechercher autant la proportionnalité dans un certain nombre de domaines, ainsi que des mesures préférentielles visant à corriger toute différence de traitement en ce qui concerne le développement et les parcours professionnels. Il s'agit d'offrir les mêmes chances de réussite et d'épanouissement au travail, gage d'une bonne qualité de vie au travail.

Aussi, Manpower France et les partenaires sociaux poursuivent le développement de quatre domaines d'actions suivants qui constituent les leviers principaux de l'égalité professionnelle :

1. La formation professionnelle ;
2. L'évolution professionnelle ;
3. La rémunération effective ;
4. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour ce faire, Manpower France a adopté une méthodologie rigoureuse dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. En effet, chaque thème de négociation s'accompagne de mesures concrètes d'application et d'indicateurs de suivi qui ont vocation à être déclinés, autant que faire se peut, localement, par niveau (sous réserve de donner du sens à l'indicateur) et avec un objectif triennal.



PLAN

- I. **ÉTAT DES LIEUX**
 - A. Une entreprise engagée depuis de nombreuses années sur l'égalité professionnelle
 - B. Une entreprise majoritairement féminine à l'instar de la branche
 - C. Une absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de Manpower France comparativement à la France

- II. **FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**
 - A. Optimiser l'organisation des formations
 - 1. Le calendrier des sessions de formation
 - 2. Le respect du délai de convocation
 - 3. Lieu des formations
 - 4. L'aide financière pour frais de garde d'enfants lors de sessions de formation
 - B. Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps partiel et à temps plein

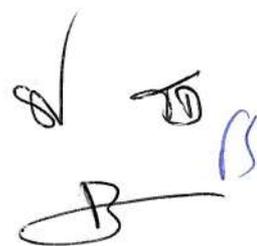
- III. **ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET FACILITER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS DES POSTES A RESPONSABILITÉ**
 - A. Anticiper dès le niveau G la constitution d'un vivier en vue de la promotion aux niveaux H et plus
 - B. Renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)

- IV. **AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**
 - A. Assurer une transparence des rémunérations
 - B. S'engager au maintien de l'égalité de rémunération
 - C. Fixer des objectifs individuels au prorata du temps travaillé

- V. **L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**
 - A. Faciliter l'accompagnement à la « rentrée scolaire »
 - B. Favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'une absence supérieure à quatre mois
 - C. Faciliter la prise du congé paternité
 - D. Mettre à jour et communiquer le guide de la parentalité
 - E. Créer et mettre à disposition un formulaire de demande de temps partiel

- VI. **LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD**
 - A. Communication
 - B. Durée de l'accord
 - C. Modalités de suivi de l'application de l'accord
 - D. Dépôt et publicité de l'accord
 - E. Révision de l'accord

ANNEXE UNIQUE : Bilan de l'accord 2019-2021



I. ÉTAT DES LIEUX

A. Une entreprise engagée depuis de nombreuses années sur l'égalité professionnelle

L'engagement de Manpower France pour l'égalité professionnelle s'inscrit depuis de nombreuses années au travers de différentes actions :

- la conclusion de trois accords triennaux d'entreprise des 7 août 2013, 9 février 2016 et 14 décembre 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'établissement de sept plans d'actions d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'un plan d'actions national en 2012 ;
- l'établissement d'indicateurs supra-légaux dans les Rapports Égalité entre les femmes et les hommes depuis 2012 ;
- la signature de la Charte de la Parentalité en 2011 ;
- la Politique Mobilité intégrant le respect de l'équilibre travail - vie privée depuis 2009 ;
- la signature de la Charte de la diversité en 2006 ;
- l'octroi de jours supplémentaires et rémunérés de congés pour enfant malade et événements familiaux depuis 1986 également ;
- l'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes et le maintien de la rémunération pendant la totalité du congé maternité depuis 1986.

B. Une entreprise majoritairement féminine à l'instar de la branche

Dans les entreprises de travail temporaire, les salariés sont majoritairement des femmes. En effet, en 2020, les femmes représentaient 79 %¹ des salariés au niveau de la branche. Ce constat se vérifie au sein de Manpower France puisqu'en 2020, on peut observer que les femmes représentaient 82 % de l'effectif² et 85 % des embauches totales.

Les métiers des ressources humaines attirant majoritairement des femmes en France, Manpower France veille néanmoins au respect de l'absence de toute discrimination d'embauche. La politique de recrutement des salariés alternants participe à une augmentation de la part des hommes, même si celle-ci reste limitée.

C. Une absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de Manpower France comparativement à la France

Au regard des données nationales diffusées par le Ministère du travail, en 2017, les femmes gagnent 9 %³ de moins que les hommes à poste de valeur égale et 25 % en moyenne de moins que les hommes tous postes confondus. Comparativement, il ressort du Rapport annuel 2020 relatif à l'Égalité entre les femmes et les hommes de Manpower France que les femmes perçoivent au minimum 94 % du salaire des hommes par niveau, la majorité se situant autour de 99 % du salaire des hommes.

¹ Source : rapport de branche de travail temporaire de 2020.

² Source : rapport égalité hommes femmes 2020.

³ Source : Communication Ministère du travail de mai 2018.

II. FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle permet l'accès à des responsabilités plus grandes et accompagne l'évolution de carrière. Or, consciente des difficultés d'organisation personnelle que peuvent entraîner les formations, l'entreprise s'engage à lutter contre toute contrainte d'accès à la formation due aux déplacements et au temps partiel.

A. Optimiser l'organisation des formations

L'entreprise s'engage à améliorer le calendrier des sessions de formation, à respecter le délai de convocation et à compenser par une aide financière les frais de garde d'enfants lors de session de formation dans certaines conditions.

1. Le calendrier des sessions de formation

Manpower France organise des sessions de formation en distanciel et en présentiel. Ces deux modalités d'organisation des formations n'ont pas les mêmes impacts sur les collaborateurs et doivent donc être traitées de manière distincte.

Pour les sessions de formation organisées en présentiel engendrant des déplacements de collaborateurs, notamment depuis la province vers le siège, Manpower France s'engage à les positionner de manière à éviter les déplacements sur un jour du week-end, un jour férié ou un jour de temps partiel.

Indicateur : suivi des jours de déplacement pour se rendre en formation (données nationales)

	Déplacement pour se rendre en formation	
	Un jour de week-end ou jour férié	Un jour de temps partiel
Objectif pour la durée de l'accord	0 %	0 %

2. Le respect du délai de convocation

Manpower France s'engage à adresser aux salariés les convocations aux sessions de formation :

- Pour les formations organisées en présentiel : au moins 21 jours (calendaires) avant le commencement de celles-ci ;
- Pour les formations organisées en distanciel : au moins 14 jours (calendaires) avant le commencement de celle-ci.

Indicateur : suivi du délai d'envoi des convocations aux sessions de formation (données nationales) *

	Formation en présentiel : > ou = à 21 jours	Formation en distanciel : > ou = à 14 jours
	Objectif pour la durée de l'accord	100 %

* Il est à noter que dans certaines situations, les éléments indispensables à l'envoi de la convocation ne soient pas réunis et impacte donc le taux final, cependant le respect de l'organisation privée est respecté par une information transmise en amont de la formation par le manager.

3. Lieu des formations

Manpower France aura une attention toute particulière sur la possibilité de délocaliser certaines formations « décentralisables ». Ainsi, quand cela sera possible, certaines formations pourront être réalisées en Direction Régionale ou en Secteur sous réserve d'un nombre minimum de personnes et d'une logistique adaptée et que cela n'engendre pas un appauvrissement en termes d'échanges d'expérience d'une région à une autre.

De même, compte tenu du retour d'expérience positif sur les formations à distance mises en place durant la crise sanitaire, des formations en distanciel (notamment classes virtuelles) continueront d'être proposées. Cette organisation permet de neutraliser les contraintes liées au déplacement, notamment pour les salariés ayant des obligations familiales. Dans ce cas, le collaborateur réalisera cette formation depuis un espace isolé lui permettant de suivre la formation de manière optimale.

Afin de suivre le nombre de formations réalisées selon les 2 modes d'organisation (présentiel ou distanciel), il est convenu de communiquer cette répartition lors du bilan présenté en commission de suivi de l'accord.

Suivi du nombre de formations réalisées en présentiel et en distanciel

Nombre de formations réalisées en présentiel	Nombre de formations réalisées en distanciel

4. L'aide financière pour frais de garde d'enfants lors de session de formation (hors formations individuelles extra-entreprise)

Manpower France participe à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants (âgés de moins de 14 ans et sans limite pour les enfants handicapés ou atteint d'une longue maladie ou d'une maladie invalidante), pour les salariés parents qui le demandent sur la base d'un justificatif de mode garde officiel (à l'exclusion des collaborateurs pour lesquels la participation à une session de formation ne génère pas un temps supplémentaire). Cette aide prend la forme de l'octroi de tickets-CESU à hauteur de 25 euros par jour de formation et par salarié répondant aux conditions précitées pris en charge à 100 % par l'entreprise.

Indicateur : suivi de l'octroi de Tickets-CESU aux salariés parents en formation répondant aux conditions (données nationales)

	Taux de prise en charge des demandes conformes
Objectif pour la durée de l'accord	100 %

La dépense supportée par l'entreprise au titre de cette mesure sera communiquée dans le cadre du bilan de suivi du présent accord.

B. Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps partiel et à temps plein (hors formations individuelles extra-entreprise)

Par ailleurs, partant du constat que le travail à temps partiel peut indirectement impacter l'accès à la formation, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions financières et organisationnelles adéquates. Lorsqu'une session de formation coïncide avec un jour non travaillé en raison d'un temps partiel, Manpower France participe à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants (âgés de moins de 14 ans et sans limite pour les enfants handicapés ou atteint d'une longue maladie ou d'une maladie invalidante), pour les salariés parents qui le demandent sur la base d'un justificatif de mode de garde officiel. Cette aide prend la forme de l'octroi de tickets-CESU pris en charge à 100 % par l'entreprise et ce, dans la limite annuelle de 190 € par salarié.

Indicateur : suivi de l'octroi de Tickets-CESU demandés à la suite de la coïncidence d'une formation avec un jour non travaillé du fait du temps partiel (données nationales)

	Taux de prise en charge des demandes conformes
Objectif pour la durée de l'accord	100 %



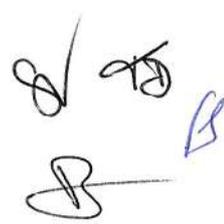
La dépense supportée par l'entreprise au titre de cette mesure sera communiquée dans le cadre du bilan de suivi du présent accord.

Concrètement, afin de renforcer la communication auprès des collaborateurs des deux mesures précitées, l'ensemble des convocations aux formations intégreront, à titre indicatif, la phrase suivante (susceptible d'évoluer au besoin) :

« Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une aide financière (sous forme de ticket CESU) pour frais supplémentaires de garde d'enfant peut vous être accordée si le temps de trajet qui vous mène à votre formation est supérieur à celui qui vous mène sur votre lieu de travail habituel.

Par ailleurs, si votre session de formation coïncide avec un jour non travaillé du fait de votre temps partiel, vous pouvez demander des tickets-CESU supplémentaires.

Pour connaître les modalités d'application de ces mesures, consultez Léo : LEO / PERMANENTS/ REMUNERATION ET AVANTAGES / Rémunération variable, Prévoyance, Participation / LE CESU puis cliquez que la fiche « « Demande de CESU Formation ». »



III. ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET FACILITER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS DES POSTES À RESPONSABILITÉ

L'entreprise entend anticiper, accompagner et faciliter l'évolution professionnelle des femmes à des postes à responsabilité par les deux mesures suivantes :

- La constitution d'un vivier plus important de femmes de niveau H à promouvoir vers ces niveaux (I et plus) en anticipant dès le niveau G ;
- Le renforcement de la parité aux postes Cadres Supérieurs.

A. Anticiper dès le niveau G la constitution d'un vivier en vue de la promotion aux niveaux H et plus

Chaque année, lors des revues performance, l'entreprise s'engage à renforcer sa vigilance quant à la constitution d'un vivier de femmes de niveau H en anticipant leur promotion dès le niveau G.

Indicateur : suivi de l'évolution des salariées de niveau G promues au niveau H (données nationales)

	Part des femmes dans les promotions de niveau G vers le niveau H
Objectif pour la durée de l'accord	70 %

B. Renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)

Dans le but de renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs, l'entreprise s'engage à ce que la part des femmes dans les promotions de niveau H vers I soit de 60% minimum.

Indicateur : suivi de l'évolution des salariées de niveau H promues au niveau I (données nationales)

	Part des femmes dans les promotions de niveau H vers le niveau I
Objectif pour la durée de l'accord	60 %

Il est également rappelé que lors de la revue annuelle d'évaluation, sont identifiés les salariés hommes et femmes de niveau H minimum susceptibles d'évoluer. Une fois l'identification réalisée, l'entreprise s'engage à suivre attentivement leur évolution conformément à sa politique RH.

Par ailleurs, la société Manpower France calcule et publie les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes institué par la Loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'index se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront présentés annuellement lors de la commission de suivi de l'accord. Au titre de l'année 2020, Manpower France obtient un index très favorable avec la note de 93 points sur 100.

Manpower veillera, dans la mesure du possible, à ce que la répartition entre les hommes et les femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise soit équilibrée.

IV. AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Force est de constater l'absence de tout écart significatif entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (la rémunération moyenne tient compte de la rémunération fixe, de la rémunération variable et des avantages en nature). Néanmoins, Manpower France a retenu ce domaine dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que la société MANPOWER, conformément à l'article L.1225-26 du Code du travail, octroie à toutes les salariées de retour de congé de maternité ou d'adoption un éventuel rattrapage salarial correspondant à la comparaison entre leur progression salariale de l'année et le taux moyen des augmentations salariales appliquées à la population de référence, présente toute l'année civile et hors promotions.

A. Assurer une transparence des rémunérations

Manpower France s'engage à une plus grande transparence des informations. Aussi, afin de permettre aux salariés de vérifier l'égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes à situation identique, plusieurs tableaux sur la rémunération mensuelle fixe et sur la rémunération globale annuelle sont publiés annuellement sous l'intranet Léo :

- Tableau sur les rémunérations mensuelles par niveau de classification ;
- Tableau sur les rémunérations mensuelles par fonction ;
- Tableau d'analyse de la rémunération annuelle par classification et par fonction.

Indicateur : Publication sous Léo

B. S'engager au maintien de l'égalité de rémunération

Constatant l'absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes, Manpower France s'engage à maintenir cette égalité de traitement.

Indicateur : Suivi du maintien de l'égalité de la rémunération des femmes et des hommes*

*le tableau comparatif sera élaboré suivant le(s) décret(s) de la Loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

C. Fixer des objectifs individuels au prorata du temps travaillé

Manpower France s'engage à proratiser les objectifs individuels des salariés au regard du temps travaillé (temps partiel, année incomplète) et à informer ses managers de la nécessaire prise en compte de ce temps. Le support annuel de fixation des objectifs comportera une mention de rappel sur ce point.

Une voie de recours auprès du Responsable Ressources Humaines est ouverte pour tout salarié qui souhaiterait voir examiner sa situation en vue de son éventuelle révision, dans les 3 mois suivant la fixation des objectifs ou suivant son passage à temps partiel ou suivant son retour.

Indicateur : suivi du nombre annuel de voies de recours des salariés



V. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Manpower France prend en compte les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il est prévu à cet effet des mesures afin de sensibiliser les salariés, de favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental, ainsi que de faciliter la prise d'un congé paternité.

A. Faciliter l'accompagnement à la « rentrée scolaire »

Manpower France s'engage à proposer à ses salariés d'aménager leurs horaires de travail le jour de la rentrée des classes pour leur(s) enfant(s) jusqu'à la sixième inclus. Ainsi, les salariés pourront accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée et décaler leur prise de fonction de 2 heures maximum.

Indicateur : envoi d'un mail de rappel à l'ensemble des salariés fin août de chaque année.

B. Favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'une absence supérieure à quatre mois

Manpower France s'engage à organiser un entretien à tout(e) salarié(e) de retour d'une absence supérieure à quatre mois, dont absence pour congé maternité, adoption et parental, afin d'établir au mieux ses souhaits éventuels. Cet entretien peut se dérouler dans un délai raisonnable, au plus tard dans le mois qui suit le retour. Seront notamment abordés les points suivants :

- les modalités de la reprise de travail ;
- la mise à jour de l'ensemble des formations manquées durant l'absence du salarié ;
- les souhaits de formation, parcours de professionnalisation ;
- les souhaits de réorientation ou de bilan professionnel ;
- les mesures éventuelles de doublons avec un salarié référent du même niveau.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du déroulé de l'entretien professionnel effectué à l'issue d'une longue absence – supérieure à quatre mois (article L.6315-1 du Code du travail).

S'agissant des modalités de la reprise, et en particulier des éventuels aménagements des horaires de travail souhaités par le salarié, il est rappelé que le manager est garant de la bonne organisation de l'agence/ du service. A ce titre, il doit veiller à l'équité entre tous les salariés de son équipe. Si un arbitrage est nécessaire, le salarié pourra se rapprocher de l'équipe RH locale.

Indicateur : suivi annuel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel à l'issue d'une absence supérieure à 4 mois (hors refus du salarié)

	Taux d'entretiens professionnels réalisés (hors refus du salarié)
Objectif pour la durée de l'accord	100 %

Par ailleurs, les équipes ressources humaines locales s'attacheront à contacter le salarié de retour d'absence supérieure à quatre mois, idéalement dans le mois qui suit la reprise, pour un entretien a minima téléphonique.

C. Faciliter et promouvoir la prise du congé paternité

Sauf modification significative des dispositions légales en vigueur, le salarié absent pour congé de paternité au titre de l'article L 1225-35 du Code du travail, bénéficiera d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de celui-ci, soit pour le congé obligatoire pendant les quatre jours calendaires consécutifs qui suivent le congé naissance, et pour le congé facultatif pendant les vingt et un jours consécutifs ou vingt-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Pendant cette période, l'employeur versera au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle. Ladite prise en charge par l'entreprise est conditionnée par la production d'un justificatif des sommes versées par la sécurité sociale.

Indicateur : suivi de la prise en charge de la quote-part de la rémunération au titre du congé paternité

	Taux de demandes prises en charge
Objectif pour la durée de l'accord	100 %

D. Mettre à jour et communiquer le guide de la parentalité

Manpower France s'engage à mettre à jour et à partager un guide de la parentalité qui sera mis à disposition de l'ensemble des salariés. Ce guide aura pour objectif de rappeler les dispositions en vigueur sur le thème de la parentalité afin que les salariés concernés puissent connaître leurs droits, les démarches à accomplir pour en bénéficier, les éventuelles aides publiques auxquelles ils peuvent prétendre et les astuces leur permettant de mieux concilier la vie familiale avec la vie professionnelle.

La DRH veillera à ce que ce guide soit accessible via notre intranet Léo et mis à jour le cas échéant en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salariés trouveront dans ce guide des fiches pratiques afin de mieux appréhender et préparer le « avant, pendant et au retour » du congé maternité (ou d'adoption) et du congé parental.

Le dispositif spécifique au retour à l'emploi après une longue absence sera intégré avec notamment :

- La proposition systématique d'un entretien professionnel avec son manager au cours duquel sera abordée, entre autres, la question des besoins en formation ;
- La possibilité de solliciter un entretien avec le service RH en complément.

Indicateur : Mise à jour du guide de parentalité dans le 1^{er} trimestre 2022

Il est prévu que ledit guide de la parentalité soit envoyé par la DRH et par mail à chaque salarié procédant à une déclaration de grossesse, de congés d'adoption ou de paternité.

E. Créer et mettre à disposition un formulaire de demande de temps partiel

Manpower France s'engage à établir un formulaire de demande de temps partiel et à le mettre à disposition de l'ensemble des salariés sur l'intranet au 1^{er} trimestre 2022. Ce formulaire sera téléchargeable depuis Léo.

Le salarié renseignera le formulaire en précisant notamment le type de temps partiel choisi ainsi que les modalités d'organisation du temps partiel souhaitées et le soumettra à son manager. Sur la base de ces éléments, le manager complétera ledit formulaire en spécifiant la ou les raison(s) de son refus, le cas échéant.

Le formulaire, signé par le salarié et le manager, sera transmis au Responsable Ressources Humaines qui centralisera l'ensemble des demandes de temps partiel.

Indicateurs : création d'un formulaire de demandes de temps partiel courant du 1^{er} trimestre 2022

Afin de suivre le nombre de demandes de temps partiel réceptionnées, il est convenu de communiquer le taux de demandes acceptées lors du bilan présenté en commission de suivi de l'accord.

Suivi annuel du taux de demandes de temps partiel

Taux de demandes acceptées	
----------------------------	--

Handwritten initials and signature:
of TB
B B

VII. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

A. Communication

Manpower France s'engage à communiquer et à donner le sens nécessaire aux grands équilibres du présent accord auprès de ses managers.

Le présent accord sera également publié via l'intranet de l'entreprise.

B. Durée de l'accord

Les effets du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024 inclus, sans qu'une tacite reconduction ne soit possible.

C. Modalités de suivi de l'application de l'accord

Au cours du premier semestre de chaque année, afin d'assurer un suivi de l'application de l'accord, le Département Reporting RH de Manpower France adressera un bilan des engagements pour l'année écoulée aux organisations syndicales. Sur la base d'une analyse et de recommandations faites par celles-ci, un rendez-vous de suivi sera organisé en présence d'un représentant par organisation syndicale représentative.

D. 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 des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

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

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

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

E. 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.

Fait à Nanterre, le 08 décembre 2021, en 8 exemplaires.

Pour la Société MANPOWER France,
Frédéric SEGUY, Directeur des Ressources Humaines



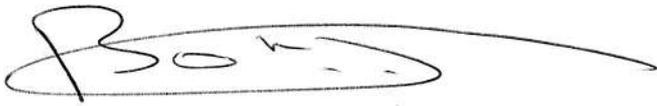
Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

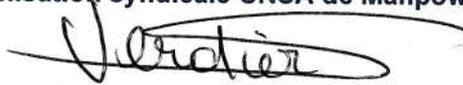


Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT Manpower France



Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France


Sandrine Verdier DSC

ANNEXE UNIQUE : Bilan de l'accord 2019-2021

Suivi de l'Accord Égalité Professionnelle entre les Femmes & les Hommes - Manpower France (associés permanents) - Commission du 22 septembre 2021



DOMAINE DE NEGOCIATION	ENGAGEMENTS PRO	LES INDICATEURS	LES OBJECTIFS	SOCIÉTÉ		
				Résultats	Score Femmes	
LA FORMATION PROFESSIONNELLE Faciliter l'accès à la formation professionnelle continue	1- Organiser l'organisation des formations	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	7%	5,4%	3,5%	
	1-1- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	100%	42,4%	41,4%	
	1-2- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	100%	49% pour les femmes et 50% pour les hommes en formation professionnelle continue	-	-
	1-3- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	-
L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE Faciliter l'accompagnement et l'évolution professionnelle des femmes dans les postes à responsabilité	2- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	100%	Aucune démission	-	
	2-1- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	100%	Aucune démission	-	
	2-2- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	2021 : 100% 2020 : 100% 2019 : 100%	64%	3 femmes / 11 hommes	
	2-3- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	2021 : 100% 2020 : 100% 2019 : 100%	70%	3 femmes / 1 homme	
LA REMUNERATION EFFECTIVE Agir sur la parité de la rémunération effective	3- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	3-1- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	3-2- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	3-3- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
LA CONTRIBUTION ENTRE ACTIVE PRO ET VIE PRO Agir pour encourager l'activité professionnelle et l'activité de la vie professionnelle	4- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	4-1- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	4-2- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	
	4-3- Mettre à disposition	Tous les collaborateurs ont accès à la formation professionnelle continue	-	-	-	

EXPLICATIONS COMPLEMENTAIRES :

L'accord 2019-2021 portait sur les axes suivants qui constituent les leviers principaux de l'égalité professionnelle :

- La formation professionnelle ;
- L'évolution professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Nous tenons à souligner les bons résultats globaux obtenus au cours de ces trois années en matière d'égalité professionnelle et notamment :

- S'agissant des jours de formation, 8,9 % des formations ont été réalisées le lundi (c/ objectif de 0%) et 41,4% des formations sur 2 jours ont été réalisées le jeudi et vendredi (c/ objectif de 100%). Les écarts constatés entre les objectifs et le résultat s'expliquent par le déploiement des formations en distanciel qui neutralisent les contraintes liées au déplacement.
- S'agissant des délais de convocation en formation, pour les formations en présentiel 94% des collaborateurs ont bien reçu la convocation dans les délais attendus de plus de 21 jours et plus, pour les formations en distanciel ce taux est de 88%, ceci s'explique par la réduction des contraintes organisationnelles. De plus, la Direction rappelle qu'un mail est systématiquement envoyé préalablement (environ 6 semaines avant) pour informer de la date de formation, et permettre ainsi que le salarié puisse s'organiser.
- S'agissant de l'évolution professionnelle, l'objectif était de favoriser l'accès des femmes vers des postes à responsabilités en créant des viviers à partir du niveau H et en renforçant la parité dans les niveaux I et plus. Les résultats sont atteints (69 %) et la parité ciblée s'est améliorée depuis la mise en œuvre de cet accord.
- S'agissant de la rémunération effective, on constate que l'écart global est de 1,6 %, étant la résultante de petits écarts, ce qui ne laisse pas automatiquement présumer d'une discrimination. En effet, le principe à travail égal, salaire égal connaît des exceptions (niveau de diplôme, ancienneté, expérience) pouvant justifier cette différence de salaire.
- S'agissant de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, on peut souligner le rappel régulier sur la prise d'heures décalées pour la rentrée scolaire. Cependant, l'indicateur sur la réalisation des entretiens professionnels au retour d'une absence supérieure à 4 mois n'est pas probant en l'absence d'une traçabilité fiable, malgré la tenue effective des entretiens.