

CONCERTATION

CONSIDÉRATION

CRISE

CONFIANCE

COOPÉRATION

CSE

COORDINATION

COMMUNICATION

CONVIVIALITÉ

AUTONOMIE

ASSISTANCE

ADDICTIONS

ACCESSIBILITÉ

AIDANTS

AGIR

C

C

ACCORD RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

A

DES SALARIÉS PERMANENTS DE MANPOWER FRANCE

A

R

2022-2024

R

E



CAP QVT

La performance sociale au service
de la performance économique
dans le dialogue social

E

RÉCIPROCITÉ

RECONNAISSANCE

RÉALISATION

RESPONSABILISATION

RÉGULATION

RELATIONS

RESPECT

ÉCOUTE

ÉGALITÉ

ÉTHIQUE

ÉQUILIBRE

ENTRAIDE

EXPRESSION

ÉPANOUISSEMENT

ENTHOUSIASME

ESTIME

EXCELLENCE

Handwritten initials and marks: 'PP', '5', and a signature.

PRÉAMBULE



Manpower France et les Partenaires ont à cœur de faire du bien-être au travail la colonne vertébrale de la performance sociale et économique. Fortes de la conclusion inédite d'un accord qualité de vie au travail des salariés permanents de Manpower France en 2017, les Parties entendent poursuivre et renforcer l'amélioration continue de la Qualité de vie au travail.

Faire vivre la « *Qualité de vie au travail* » (QVT), dans le cadre d'un principe d'amélioration continue, au sein de Manpower France doit apporter un équilibre entre :

- La qualité de service délivrée à nos clients et à nos salariés intérimaires ;
- La réussite collective ;
- L'épanouissement individuel ;
- Et la vie privée.

Cette notion se définit comme un ensemble d'« actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. » (Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, « *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* »).

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi relative au Dialogue Social du 17 août 2015 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 qui ont établi et remodelé un nouveau bloc de négociation intitulé « *Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle* ».

Compte tenu de la diversité des thèmes du bloc de négociation de la QVT, plusieurs accords couvrent l'ensemble de ces thématiques, dont le présent accord qui a vocation à les compléter. Pour faciliter la lecture, le tableau de correspondance suivant permet d'identifier la répartition des accords de Manpower France en fonction des thématiques légales et usuelles de la QVT :

Thèmes légaux obligatoires QVT	Accords Manpower France (à date de signature du présent accord)
Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés	<ul style="list-style-type: none"> Ⓢ Présent accord Qualité de Vie au Travail ; ◇ Négociations spécifiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ◇ Accord du 30 novembre 2016 don de jours de repos pour salariés aidants. ◇ Guide de la parentalité.
Egalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Négociations spécifiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Travailleurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Négociations sur les salariés permanents handicapés de Manpower France.
Lutte contre toute discrimination	<ul style="list-style-type: none"> Ⓢ Présent accord Qualité de Vie au Travail. ◇ Négociations spécifiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Prévoyance et le remboursement complémentaire des frais de santé	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Avenant du 10 novembre 2016 à l'accord garanties collectives décès-incapacité-invalidité ; ◇ Avenant du 17 décembre 2015 à l'accord portant frais de santé.
Exercice du droit d'expression.	<ul style="list-style-type: none"> Ⓢ Présent accord Qualité de Vie au Travail.
Droit à la déconnexion	<ul style="list-style-type: none"> Ⓢ Présent accord Qualité de Vie au Travail.

Thématiques usuelles QVT	Accords Manpower France
Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Négociations ad hoc. ◇ Gestion de crise :  Présent accord Qualité de Vie au Travail.
Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Liée à la thématique GPEC. Accord du 8 avril 2021 de prorogation jusqu'au 31 mars 2022 de l'accord GPEC 2018-2021 du 27 avril 2018.
Thématiques complémentaires (prévention santé/sécurité ; management de la QVT)	 Présent accord Qualité de Vie au Travail.
Accompagnement fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Lié à la thématique GPEC Accord du 8 avril 2021 de prorogation jusqu'au 31 mars 2022 de l'accord GPEC 2018-2021 du 27 avril 2018.

Le présent accord définit un cadre de référence complémentaire aux thématiques légales permettant la mise en œuvre d'actions concrètes d'amélioration continue de la qualité de vie au travail chez Manpower France, et ce, à travers le dialogue social, l'implication de la direction et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Manpower France a affirmé sa politique de qualité de vie au travail depuis plus de 5 ans en l'initiant par une vision systémique et un échange permanent avec les parties prenantes depuis les négociations dédiées à la QVT depuis 2017.

Pour construire l'architecture du présent accord et dans un contexte de crise sanitaire durable, le fil conducteur repose sur le concept du CARE¹.



Conditionnée par la **C**onfiance, vecteur indispensable de la QVT, l'**A**utonomie des salariés se caractérise par leur pouvoir d'« agir » :

la **R**econnaissance est autant une condition de l'autonomie qu'un accélérateur de cette même autonomie.

L'**É**coute aide à créer, aux côtés de la confiance et de la reconnaissance, constitue une condition inhérente au d'agir.

Benoît MEYRONIN,
Expert du management par le Care.

Cette approche managériale basée sur les principes de l'éthique du CARE qui « met l'humain au cœur de l'entreprise » demeure la méthode de management inspirant la société Manpower France. L'ambition sera de garantir cette approche de manière égale auprès de l'ensemble des salariés de Manpower France.

Le CARE recouvre à la fois la notion de prendre soin de soi et de prendre soin des autres. Pour ce faire, les présents engagements visent à donner la faculté de donner vie à cette notion à titre individuel comme collectif. L'objectif est donc de permettre de travailler en sérénité et ce, en évitant l'exposition aux risques psychosociaux.

Les engagements du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés permanents de Manpower France.

¹ Sur la base des travaux de Benoît Meyronin, expert du management par le Care et professeur à l'école de management de Grenoble.

CODES DE LECTURE

Pour permettre une **meilleure visibilité** et **mettre en lumière** les actions concrètes du présent accord, la construction et la police des couleurs ont été adaptées pour en **fluidifier** la lecture et la compréhension.

- ✚ Chaque chapitre est construit suivant la même **STRUCTURE** :
 1. Objectif ;
 2. Moyens d'actions ;
 3. Indicateurs de mesure.
- ✚ **82 MOYENS D' ACTIONS** de l'accord sont représentés en couleur Orange et sont numérotés.
- ✚ **30 INDICATEURS DE MESURES** apparaissent en couleur **verte** et sont numérotés.

ARCHITECTURE DE L'ACCORD



5
[Signature]

PRENDRE SOIN DE SOI

CHAPITRE I. DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	9
A. PREVENTION SANTE PHYSIQUE ET MENTALE	9
1) <i>Objectif</i>	9
2) <i>Moyens d'Actions</i>	9
3) <i>Indicateurs de mesure</i>	9
B. OPTIMISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	9
1) <i>Objectif</i>	9
2) <i>Moyens d'Actions</i>	10
3) <i>Indicateur de mesure</i>	10
C. DONNER DU SENS AU TRAVAIL.....	10
1) <i>Objectif</i>	10
2) <i>Moyens d'Actions</i>	10
D. SECURISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	11
1) <i>Objectif</i>	11
2) <i>Moyens d'Actions</i>	11
3) <i>Indicateur de mesure</i>	11
CHAPITRE II. DANS L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE.....	12
A. SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	12
1) <i>Objectif</i>	12
2) <i>Moyens d'Actions</i>	12
3) <i>Indicateur de mesure</i>	12
B. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES	12
1) <i>Objectif</i>	12
2) <i>Moyens d'Actions</i>	13
3) <i>Indicateur de mesure</i>	13
C. ADDICTIONS	13
1) <i>Objectif</i>	13
2) <i>Moyens d'Actions</i>	13
3) <i>Indicateur de mesure</i>	14
D. DROIT A LA DECONNEXION	14
1) <i>Objectif & Définition</i>	14
◇ Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?.....	14
◇ Qu'est-ce que le temps de déconnexion ?	14
2) <i>Moyens d'Actions</i>	15
3) <i>Exemplarité managériale</i>	15
4) <i>Indicateurs de mesure</i>	15
E. LONGUE MALADIE : CONSIDERATION ET ACCOMPAGNEMENT	15
1) <i>Objectif</i>	15
2) <i>Moyens d'Actions</i>	16
◇ Considération du salarié malade	16
◇ Considération du salarié aidant.....	16
◇ Considération du manager et de l'équipe	17
3) <i>Indicateur de mesure</i>	17
F. ACCOMPAGNER DANS L'EPREUVE DU DEUIL	17
1) <i>Objectif</i>	17
2) <i>Moyens d'Actions</i>	17
3) <i>Indicateur de mesure</i>	17

PRENDRE SOIN DES AUTRES

CHAPITRE I. PAR ET AVEC LE MANAGEMENT	19
A. ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL.....	19
1) <i>Objectif</i>	19
2) <i>Moyens d'Actions</i>	19
3) <i>Indicateur de mesure</i>	19
B. PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL SUR LA DETECTION DU MAL-ETRE PSYCHOLOGIQUE.....	19
1) <i>Objectif</i>	19
2) <i>Moyens d'Actions</i>	19
C. MANAGEMENT PAR LA CONFIANCE	19
1) <i>Objectif</i>	19
2) <i>Moyens d'Actions</i>	19
3) <i>Indicateur de mesure</i>	20
D. RECONNAISSANCE & BIENVEILLANCE.....	20
1) <i>Objectif</i>	20
2) <i>Moyens d'Actions et Indicateurs de mesure</i>	20
CHAPITRE II. PAR ET AVEC LE COLLECTIF DE TRAVAIL	21
A. FORCE DU COLLECTIF DE TRAVAIL	21
1) <i>Objectif</i>	21
2) <i>Moyens d'Actions</i>	21
3) <i>Indicateurs de mesure</i>	21
B. REGULATION DU TRAVAIL.....	22
1) <i>Objectif</i>	22
◇ 1 ^{er} OBJECTIF : OPTIMISATION DE L'ORGANISATION du travail.....	22
◇ 2 ^{eme} OBJECTIF : Simplification	22
2) <i>Moyens d'Actions</i>	22
3) <i>Indicateurs de mesure</i>	23
C. RELATIONS RESPECTUEUSES ET VERTUEUSES	23
1) <i>Objectif</i>	23
2) <i>Moyens d'Actions</i>	23
3) <i>Indicateur de mesure</i>	24
D. ECOUTE ET ETHIQUE.....	25
1) <i>Objectif</i>	25
2) <i>Moyens d'Actions</i>	25
3) <i>Indicateur de mesure</i>	26
E. ATTENTION SPECIFIQUE PORTEE A LA SANTE MENTALE	26
1) <i>Objectif</i>	26
2) <i>Moyens d'Actions</i>	26
3) <i>Indicateur de mesure</i>	26
F. CRISE ET COMMUNICATION.....	26
1) <i>Objectif</i>	26
2) <i>Moyens d'Actions</i>	27
3) <i>Indicateur de mesure</i>	27
G. QUALITE DE L'INFORMATION PARTAGEE.....	28
1) <i>Objectif</i>	28
2) <i>Moyens d'Actions</i>	28
2) <i>Moyens d'Actions</i>	28

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

FAIRE VIVRE LA QVT

3) Indicateur de mesure.....	28
CHAPITRE I. DEMARCHES COLLECTIVES : IMPLIQUANTES ET RESPONSABILISANTES	30
A. LE DUER, UN OUTIL DE PARTICIPATION ACTIF	30
1) Objectif.....	30
2) Moyens d'Actions	30
3) Indicateur de mesure.....	30
B. CHALLENGE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	31
1) Objectif.....	31
2) Moyens d'Actions	31
3) Indicateur de mesure.....	31
CHAPITRE II. COMMUNICATION QVT : FACILITER L'ACCES A L'INFORMATION	31
1) Objectif.....	31
2) Moyens d'Actions	31
3) Indicateur de mesure.....	32
CHAPITRE III. COPIL QVT	33
1) Objectif.....	33
2) Moyens d'Actions	33
3) Indicateur de mesure.....	33
CHAPITRE IV. DISPOSITIONS FINALES	34
A. DUREE ET CHAMP D'APPLICATION	34
B. REVISION ET RENOUVELLEMENT.....	34
C. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE	34

PRENDRE SOIN DE SOI



Handwritten signatures and initials.

CHAPITRE I. DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

A. PRÉVENTION SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

1) OBJECTIF

La prévention en matière de santé physique et mentale est le socle de la qualité de vie au travail. L'objectif est donc de maintenir cette préservation en particulier dans un contexte sanitaire actuel qui expose à une altération de la santé physique et mentale des salariés.

2) MOYENS D' ACTIONS

Fiches Réflexes - Fiches pratiques Prévention santé

> Aménager son espace de travail pour préserver sa santé

- ➔ Checklist travail sur écran : Prenez quelques minutes pour vous installer. Rappelez les aménagements à faire sur votre poste en fonction des gênes ressenties.
- ➔ Savoir s'installer à son bureau (VIDÉO) - 119 mn
- ➔ Fiche conseil : étirements au poste de travail
- ➔ 3 conseils pour une pause bénéfique pdf
- ➔ Les raccourcis clavier (pour limiter l'utilisation de la souris)

> Bien-être physique

- ➔ Quels sont les signes précurseurs d'un AVC ?
- ➔ Comment reconnaître les symptômes d'une hypoglycémie ?
- ➔ Comment reconnaître les signes d'un accident cardiaque ?
- ➔ Quels sont les risques d'une forte consommation de substances psychoactives
- ➔ Les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ➔ Accouphènes, quelles solutions ?
- ➔ Problèmes d'audition, comment agir ?

Action n°1. Dispositif « Comment bien vivre sur l'environnement de travail » : une série de communications sur les risques de troubles musculosquelettiques (TMS), les gestes et postures préconisés et des conseils concrets pour optimiser l'ergonomie au travail sont mis à disposition via l'intranet de l'entreprise dans l'espace dédié à la qualité de vie au travail (via des fiches pratiques ; des tutos...).

Action n°2. En cas de difficultés particulières rencontrées et en lien avec la santé physique et mentale, la plateforme Salveo offre un panel de solutions concrètes et variées.

Action n°3. Création d'un espace dédié à la santé mentale (portant notamment sur la détection de troubles mentaux) : cet espace permet d'être sensibilisé à la question des pathologies mentales de plus en plus répandues et à donner différents leviers d'actions.

Action n°4. Une expérimentation sur un des sites de Centre de services sera réalisée via la mise en place d'ateliers sur le thème « échauffements et étirements au poste de travail ».

Action n°5. Des ateliers pour lutter contre la fatigue visuelle liée au travail sur écran (au moyen d'une application numérique de gymnastique pour les yeux).

3) INDICATEURS DE MESURE

Indicateur n°1. Mise en place des actions précitées et mesures de l'utilisation de chacune des actions lorsqu'elles le permettent.

B. OPTIMISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

1) OBJECTIF

La qualité des relations de travail est un des piliers de la qualité de vie au travail.

Il est important que l'entreprise permette aux salariés de prendre soin de soi afin d'avoir une bonne relation de travail avec les autres.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°6. Continuité du déploiement du programme d' Amélioration Continue appelé "Gagner du temps et de la sérénité au service des clients" et managé via Campus Equipes d' Excellence.

Ce programme permet un échange au quotidien dans l'équipe de travail, avec une parole libre et une écoute active et bienveillante, permettant d'ajuster et de réguler le travail en fonction du contexte quotidien. Pour ce faire, la mise en place de point « 5 minutes » ou le principe de réunions très régulières permet cette qualité d'information et de décisions d'actions partagées.

Action n°7. Sessions de formation liées à la QVT à disposition des salariés (illustrations) :

Formations présentielle (Bientôt disponibles en classe virtuelle)	Formations en ligne (PowerYou)
Charge de travail, réduire sa charge mentale ; Développer le soutien à l'autonomie et aux initiatives ; Maintenir un sentiment d'équité et de justice organisationnelle.	Comment devenir votre meilleur chef ; Créer un climat positif : établir un environnement propice au travail ; Développement d'un cadre de responsabilité individuelle.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°2. Nombre de formations suivies.

C. DONNER DU SENS AU TRAVAIL

1) OBJECTIF

Le contexte sanitaire actuel a perturbé fortement les habitudes professionnelles et a pu déstabiliser les repères conventionnellement admis de l'environnement de travail. La perception du sens au travail a ainsi pu être au cœur des réflexions de tout à chacun au cours de ces événements qui ont bouleversé le cours de l'activité économique et sociale.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°8. Mise en place d'accompagnement des managers pour permettre de prendre en compte dans leur mode de management l'évolution psychosociale des équipes, des clients et des salariés intérimaires avec des propositions d'ateliers de codéveloppement.

Action n°9. Tout salarié qui souhaite s'engager dans des actions d'intérêt général peut le faire sur les missions proposées par les associations partenaires, sur la Plateforme d'engagement citoyen de ManpowerGroup, (accessible via Planet , espace « Accédez à la plateforme d'engagement citoyen »).

Action n°10. Les salariés en CDI ou CDD ont droit à 3 jours maximum en mécénat de compétences par an (sous forme d'absence autorisée rémunérée). Dans ce cas, l'accord préalable du N+1 est requis afin de ne pas perturber l'activité du service ou de l'agence. Au-delà de ces 3 jours, et pour les stagiaires, alternants..., il est possible de continuer à s'impliquer sur les missions en bénévolat, sur temps personnel (soirées, week-ends, vacances).

La Direction RSE & Engagement citoyen et Fondation de ManpowerGroup propose tout au long de l'année aux salariés, la possibilité de s'inscrire sous la bannière Manpower, à des actions liées à des initiatives solidaires, notamment en faveur de l'insertion : Hackathon solidaire, salons, débats, collectes de matériels, accueils de collégiens de 3ième issus des quartiers prioritaires de la ville, ...

D. SÉCURISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1) OBJECTIF

La Sûreté a pour objectif la protection des personnes, des biens, de l'information et de l'image de l'entreprise et de ses salariés. Elle concerne l'ensemble des moyens humains, organisationnels et techniques réunis pour faire face aux actes spontanés ou réfléchis ayant pour but de nuire, ou de porter atteinte dans un but de profit psychique et/ou financier. A ce titre, elle contribue à l'amélioration des conditions de travail.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°11. Mise à disposition de la Cellule Incivilités dont les objectifs sont les suivantes :

- ✓ Accompagner les personnes victimes d'incivilité ou d'agression (candidats, salariés intérimaires, salariés permanents)
- ✓ Proposer un soutien psychologique aux victimes.
- ✓ Analyser les situations afin d'éviter le renouvellement des incidents.
- ✓ Agir contre les auteurs des faits.
- ✓ Sécuriser les équipes par le dispositif de vidéoprotection ;
- ✓ Installer des gâches électriques en cas de nécessité ;
- ✓ Etudier toutes les solutions de sécurisation ad hoc en cas de situation critique.

Action n°12. Maintenir et renforcer des actions de la Direction sûreté : présence d'agents de surveillance en cas de besoin ; réapprovisionnement de stickers avec le numéro d'appel de la Cellule Incivilités conformément aux recommandations des CSSCT, animation de la Formation « Faire face aux situations de tension de d'incivilité en agence ».

Rappel des moyens d'actions existants de la sûreté

- Un numéro d'appel unique. Pour assurer une écoute et un accompagnement :
- La Cellule Incivilités qui est à destination de tout salarié permanent Manpower victime ou se sentant menacé, témoin d'une incivilité ou d'une agression.
- Un partenariat avec l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR).
- Une relation privilégiée avec les entités de l'entreprise afin de favoriser le processus de résolution

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°3. Information trimestrielle auprès des CSSCT des résultats d'actions de la Direction sûreté : mise en place de vidéoprotection ; nombre d'appels à la Cellule Incivilité...

CHAPITRE II. DANS L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

A. SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

1) OBJECTIF

Partant du constat que les aides financières étatiques, régionales ou départementales sont souvent priorisées aux personnes en difficultés d'insertion sociale excluant de ce fait les salariés en activité, le besoin d'assistantes sociales est devenu croissant du fait notamment des répercussions de la crise sanitaire. Afin de permettre l'équité de services proposés entre les salariés permanents et les salariés intérimaires, Manpower maintient le dispositif d'accompagnement social pour les salariés permanents.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°13. Maintien du service hotline de niveau 1 permettant d'informer le salarié en difficultés sur toutes les solutions internes Manpower.

Action n°14. Maintien du service personnalisé d'accompagnement de niveau 2 par une assistante sociale du département où réside le salarié.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°4. Reporting annuel communiqué par le prestataire.

B. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

1) OBJECTIF

Compte tenu des multiples facettes de l'équilibre entre la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale, les Parties conviennent de prioriser, dans le cadre de ce volet, la **lutte contre les violences conjugales (femmes et hommes)**. 98 % des violences conjugales concernent des femmes.

En effet, pour les femmes victimes, l'entreprise constitue soit un "lieu-refuge neutre", un lieu d'entraide où l'agresseur ne peut exercer son emprise, soit un lieu de danger potentiel car connu du partenaire lorsque les femmes quittent le domicile.

Dans ces conditions, il est crucial qu'une entreprise comme Manpower France qui compte 82 % de femmes dans ses effectifs, fasse partie des rares entreprises qui se saisissent du sujet.

L'objectif est de faire de l'entreprise pour ces victimes de violences conjugales, un lieu de protection autant que possible leur permettant de s'émanciper économiquement et psychologiquement de leur agresseur en les maintenant dans l'emploi.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°15. Mise en application de la charte d'engagement contre les violences conjugales du réseau d'entreprise européen *One in Three Women* signée le 10 décembre 2019 par le Président de Manpower France via notamment la publication sous Léo du kit de communication sur la lutte contre les violences conjugales.

Extrait de la charte d'engagement contre les violences conjugales



RESEAU EUROPEEN D'ENTREPRISES ENGAGEES
CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

CHARTRE D'ENGAGEMENT



En tant que membres du réseau CEASE, nous nous engageons à :

1. Comprendre ce que sont les violences basées sur le genre et leur portée, en chiffres et données qualitatives,
2. Sensibiliser sur ces violences au sein de nos propres organisations, auprès de nos pairs et parties prenantes ainsi qu'auprès du grand public,
3. Créer une culture égalitaire au sein de nos organisations,
4. Produire et/ou faire usage de politiques, outils, formations et process pour nos services RH, équipes de management et tous les collaborateurs qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salariées évoquent des violences dont elles sont victimes,
5. Permettre aux salariées de parler ouvertement et promouvoir un environnement bienveillant pour nos collaboratrices victimes de violences,
6. Faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales,
7. Développer un réseau de parties prenantes diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet,
8. Mesurer l'impact des actions prises pour soutenir les victimes de violences au sein de nos organisations et partager les résultats avec nos parties prenantes.

Action n°16. Si la salariée victime informe l'entreprise être en grandes menaces et est contrainte de changer de région, Manpower France s'engage, en lien avec une association ad hoc, à :

- Étudier en priorité pour les salariées concernées, les postes vacants en France et leur proposer une mutation en urgence dans la mesure du possible ;
- Accompagner les salariées dans la recherche de logement dans la nouvelle région.
- S'abstenir de communiquer à des tiers le lieu de mobilité de la salariée (ce qui suppose la formation du collectif).

RAPPEL DE L'ACTION LOGEMENT : un service dédié, rare dans la profession, qui gère 2 500 demandes annuelles et permet l'accès à plus de 500 familles dans le parc social, les prêts travaux, l'achat, le conseil en financement et le logement urgence dans les cas difficiles tels que les violences conjugales.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°5. Nombre de salariées accompagnées (mutation, aide au logement...) dans le cadre du dispositif de lutte contre les violences conjugales.

C. ADDICTIONS

1) OBJECTIF

Prévenir les comportements addictifs en milieu professionnel, faire régresser le niveau de consommation, mieux aider les personnes en souffrance, diminuer l'ensemble des risques et dommages liés à la prise de substances psychoactives constituent autant d'objectifs pour lutter contre les addictions physiques et psychologiques. Toutefois, compte tenu de la variété des formes d'addictions (substances psychoactives, tabac, café, jeux pathologique, cyberdépendance...), la démarche de prévention collective demeure l'objectif à prioriser : il permet de sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise afin de réduire autant que possible les comportements addictifs. D'ores et déjà, les éléments de prévention et le process d'alerte afférents aux addictions sont publiés dans la banque de données du DUER.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°17. Kit de communication sur les formes d'addictions reprises dans le tableau ci-dessous et le process afférent de permettre à tous salariés et/ou managers d'avoir une aide via le service de santé au travail de la Direction des services coordonnés pour la QVT (DSC QVT) avec possible intervention de prestataires externes spécialisés (fiches interactives, vidéo de sensibilisation, évaluation au rapport ; outil d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement...).

Addictions à des substances Psychoactives	Addictions comportementales
Alcool Caféine Nicotine Drogues illicites : Cannabis, cocaïne, substances Hallucinogènes Amphétamines et produits dérivés Opiacés (anti douleurs) Sédatifs, hypnotiques, anxiolytiques...	Hyperconnexion (addictions aux technologies de l'information et de communication, SMOMBIE) Workaholisme (addiction au travail) Jeu pathologique (jeux de hasard, argent) Jeux vidéo et cyberdépendance Addiction au sport (Bigorexie) Conduites compulsives (achats, alimentation, images ou vidéos à caractère pornographique...).

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°6. Publication sous Léo du kit de communication sur les addictions comportementales et à des substances psychoactives.

Indicateur n°7. Campagnes régulières de sensibilisation via des courriels.

D. DROIT À LA DÉCONNEXION

1) OBJECTIF & DÉFINITION

◇ QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit du salarié à demeurer « inaccessible » (ou injoignable) en dehors de son temps de travail, dans le respect du temps relevant de sa vie personnelle. Le droit à la déconnexion a vocation à couvrir l'intégralité des supports de communication mis à disposition par l'entreprise : messagerie professionnelle, messagerie instantanée, serveur de l'entreprise, téléphone (professionnel ou personnel), ordinateur portables, réseaux sociaux, etc.

◇ QU'EST-CE QUE LE TEMPS DE DÉCONNEXION ?

- EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL : Le temps de déconnexion de référence débute dès que le salarié quitte son poste à la fin de sa journée de travail et se poursuit jusqu'à la reprise du travail. Il porte sur les périodes suivantes :
 - ✓ A titre indicatif, de 20h00 à 7h00 lors des jours ouvrés (étant précisé que cela ne signifie pas qu'en dehors de cette plage de déconnexion le salarié est en temps de travail) ;
 - ✓ Pendant la pause déjeuner, période pendant laquelle le salarié vaque à ses occupations personnelles ;
 - ✓ Toute la journée des samedis et dimanches, jours fériés, congés-payés et JRTT ;
 - ✓ Pendant le repos obligatoire quotidien d'une durée minimale de 11 heures (article L. 3131-1 du Code du travail) ;
 - ✓ Lors d'absences autorisées ou justifiées du salarié (arrêt de travail - maladie, accident, etc.-, jour non travaillé du fait d'un temps partiel, etc.).
- PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL : Les salariés sont également invités, dans la mesure du possible, à user du droit à la déconnexion :
 - ✓ Lors de réunions de travail ;
 - ✓ Lors d'entretiens individuels ;
 - ✓ Lors des trajets en voiture pour des déplacements professionnels ;
 - ✓ Pour se consacrer à une activité requérant une absence d'interruption.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°18. Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera, en dehors de son temps de travail, à :

- ✓ Se déconnecter du serveur de l'entreprise ;
- ✓ S'abstenir d'adresser toute communication sous quel que support que ce soit ;
- ✓ Éviter de répondre à des sollicitations sous quelle que nature que ce soit.

EXCEPTIONS : En cas de circonstances particulières, justifiées par l'urgence et l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe sont tolérées (accidents graves, « Plan de Continuité d'Activité » (PCA), astreintes et interventions...). Ce temps travaillé donnera lieu à contrepartie financière ou en repos conformément aux dispositions en vigueur. A ce titre, il est rappelé qu'un formulaire de demande d'heures supplémentaires est mis à disposition le cas échéant via l'intranet Léo.

Action n°19. Le DUER, la maquette d'entretien annuel d'évaluation et la trame de visite d'agences comportent un volet relatif au Droit à la Déconnexion.

Action n°20. La déclaration suivante est insérée dans chaque signature de courriel afin de sensibiliser les interlocuteurs internes et externes (tels que les Clients ou les Prestataires) : « *Le droit à la déconnexion fait l'objet d'un accord au sein de Manpower France* ».

Action n°21. Mise à disposition d'un **KIT de communication** des salariés (intégré également dans le livre d'accueil des nouveaux entrants) comprenant :

- Une vidéo de sensibilisation ;
- 3 fiches (fiche réflexe ; fiche d'auto-diagnostic et fiche d'activité) ;
- Un Guide de bonnes pratiques composé de fiches réflexes pédagogiques notamment sur la bonne utilisation du courriel, du téléphone mobile, smartphone, ou ordinateur portable.

3) EXEMPLARITÉ MANAGÉRIALE

La hiérarchie, quel que soit son niveau, s'assurera par son exemplarité du respect du droit à la déconnexion des salariés. Les parties au présent accord réaffirment en effet que la réalité de la garantie accordée à chaque salarié de se déconnecter de manière effective dépend de la capacité du manager, tant dans le discours que dans les actes, à s'assurer du respect du droit à la déconnexion par et pour lui-même et pour chacun des membres de son équipe.

Le manager doit à la fois faire appliquer la consigne du respect du droit à la déconnexion et veiller à en donner du sens en s'inscrivant lui-même pleinement dans ce dispositif. Tout manager évite ainsi toute sollicitation, directe ou indirecte, de tout ou partie de son équipe, en dehors du temps de travail.

4) INDICATEURS DE MESURE

Indicateur n°8. Indicateurs relatifs au droit à la déconnexion : nombre de connexions sur la vidéo de sensibilisation au droit à la déconnexion par an ; liste des éléments de communication adressés par la DSC QVT tout au long de l'année sur le sujet du droit à la déconnexion.

E. LONGUE MALADIE : CONSIDÉRATION ET ACCOMPAGNEMENT

1) OBJECTIF

Le nombre de salariés affectés par une longue maladie ou une maladie chronique est croissant. Le contexte de crise sanitaire n'a fait que renforcer ce constat et le mettre en lumière. Or, la maladie du salarié n'affecte pas seulement celui-ci : son entourage familial, son manager et ses collègues de travail peuvent être fortement impactés notamment au travers d'une forme de souffrance psychologique et de

vulnérabilité en réaction à la nouvelle ou dans la gestion au quotidien. Ces difficultés se manifestent à différents stades : avant, pendant et après la maladie.

Dans ces circonstances, il apparaît essentiel dans le présent accord de mettre en place des actions visant à accompagner au mieux les différentes parties prenantes de la sphère privée (salariés malades & salariés aidants) ou professionnelle (manager & équipe) tout au long du processus de convalescence (avant, pendant, après) jusqu'au retour au poste.

2) MOYENS D'ACTIONS

◇ CONSIDÉRATION DU SALARIÉ MALADE

Action n°22. Processus d'accompagnement du salarié malade pendant tout le cycle de convalescence conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (fiche pratique ; Mercer ; Previa ; AG2R : soutien psychologique ; modalités opérationnelles de retour à l'emploi ; accompagnement pour la reconnaissance du statut TH...).

Action n°23. Mise en place d'une opération « *Comment ça va ?* » au profit des salariés en longue maladie. Cette mesure consiste à prendre téléphoniquement des nouvelles du salarié pour avoir de ses nouvelles et le cas échéant anticiper les modalités de son retour.

◇ CONSIDÉRATION DU SALARIÉ AIDANT

Action n°24. **Extension des bénéficiaires** de l'accord du 30 novembre 2016 **Don de jours de repos** des salariés permanents aidant un proche malade au sens de l'article L.1225-65-2 du Code de la sécurité sociale, notion élargie aux proches suivants :

Accord du 30 novembre 2016 Don de jours de repos	Nouvelle extension à l'accord du 30/11/16 Don de jours de repos
Les enfants du salarié	Un ascendant du salarié
Les parents du salarié	Un descendant du salarié
Le conjoint du salarié (marié ou pacsé)	Un collatéral jusqu'au 4 ^{ème} degré
Les enfants du conjoint du salariés	Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Salarié sapeur-pompier volontaire pour leur permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours (CSI, art. L.723-12-1, nouveau loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021).
Les parents des conjoints du salarié	

RAPPEL : Depuis la Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, le mécanisme de don de jours de repos est étendu au bénéfice des salariés dont l'enfant décédé (ou la personne à charge) était âgé de moins de 25 ans.

Action n°25. Mise en place d'un guide opérationnel des Salariés Aidants qui compilera les différentes modalités d'accompagnement mises à leur disposition.

Action n°26. Courriel d'information aux salariés de la faculté de faire connaître leur statut de salarié aidant (au sens de la définition précitée) auprès de l'entreprise afin de bénéficier des solutions d'accompagnement recensées dans le Guide des Salariés Aidants.

Action n°27. La Direction et le manager accorderont une attention particulière aux éventuels besoins du salarié qui se déclare « salarié aidant » auxquels l'entreprise peut répondre et notamment en matière d'aménagement horaires, tout en veillant à préserver l'organisation collective de l'entité et les durées minimales de repos du salarié.

4
EPPM

Action n°28. Prise en compte du statut de salarié aidant, lorsqu'il se manifeste en tant que tel auprès du manager et des RRH, dans l'évaluation et la fixation d'objectifs adaptés pour qu'il ne soit pas pénalisé de ses absences liées au temps consacré au proche malade.

Action n°29. Le salarié aura l'occasion d'aborder annuellement avec le manager son statut notamment à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation dont le support de préparation intégrera dans le volet QVT, une rubrique liée aux salariés aidants.

Action n°30. Mise à disposition de CESU pour les salariés « aidants familiaux » pouvant aller jusqu'à 400 € financée par l'employeur à hauteur de 100 %.

Action n°31. Extension de l'opération « Comment ça va ? » aux salariés aidants.

Action n°32. E-Service de soutien et d'accompagnement du salarié aidant pour mieux assurer son rôle (se former, s'informer auprès d'experts : médecin, spécialiste du Grand Âge, juriste...).

Action n°33. Formation e-learning des aidants pour améliorer la relation d'aide quotidienne.

◇ CONSIDÉRATION DU MANAGER ET DE L'ÉQUIPE

Action n°34. Prise de contact par l'équipe RH auprès du manager pour le sensibiliser :

- Sur l'accompagnement managérial du salarié en longue maladie (avant, pendant, après) ;
- Sur l'accompagnement de son équipe (réponse aux éventuelles préoccupations...).
- Sur l'accompagnement par des professionnels de santé avec le support de la DSC QVT.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°9. Se reporter aux indicateurs mentionnés dans les accords (Travailleurs Handicapés ; égalité entre les femmes et les hommes ; Don de jours de de repos).

Indicateur n°10. Nombre de contacts auprès du prestataire AG2R pour les salariés aidants.

F. ACCOMPAGNER DANS L'ÉPREUVE DU DEUIL

1) OBJECTIF

Même si le sujet du deuil revêt un caractère éminemment intime, il est nécessaire de respecter le devoir de protection du salarié exposé à un risque pouvant affecter sa santé physique comme sa santé mentale compte tenu du traumatisme vécu. L'impact sur le collectif de travail lors du décès d'un collègue ou d'un salarié intérimaire est également à prendre en compte. Le soutien du collectif (de l'équipe proche comme de la Direction) peut être crucial dans ce moment difficile. Aussi, les dimensions de l'accompagnement dans un tel contexte peuvent être diverses et peuvent concerner plusieurs acteurs de l'entreprise.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°35. Un protocole d'accompagnement sera conçu pour permettre à tout à chacun d'avoir quelques modalités d'accompagnement d'un salarié qui subirait l'épreuve du deuil d'un proche et d'une équipe qui subirait la perte d'un collègue de travail.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°11. Mise en place du protocole idoine.



PRENDRE SOIN DES AUTRES



PM
5

CHAPITRE I. PAR ET AVEC LE MANAGEMENT

A. ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL

1) OBJECTIF

Les managers peuvent être exposés, compte tenu de leurs responsabilités, à une charge mentale élevée. Ils peuvent également être confrontés à des exigences qui peuvent paraître a priori être paradoxales.

Aussi, l'acceptation de ces paradoxes et la capacité à pouvoir les concilier implique un accompagnement des managers et la mise à disposition des outils nécessaires pour relever ce défi. L'objectif est donc de permettre au manager de leur donner les moyens d'être à même d'exercer leurs fonctions.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°36. La Direction sera présente aux côtés des managers pour leur permettre de gagner en sérénité.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°12. Typologie des actions menées.

B. PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL SUR LA DÉTECTION DU MAL-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE

1) OBJECTIF

L'objectif est d'aider nos manager à remplir leurs fonctions plus sereinement et à détecter les signaux faibles de mal-être psychologique.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°37. Mise en place d'une formation dédiée ou d'un ajout dédié dans une ou plusieurs formations existantes. L'analyse sera faite en début d'année 2022.

Indicateur n°13. S'assurer de la mise en place effective de la formation précitée ou de l'ajout dédié dans une ou plusieurs formations existantes.

C. MANAGEMENT PAR LA CONFIANCE

1) OBJECTIF

Le manager est un acteur clef de la Qualité de vie au travail et ce, du plus haut niveau de management jusqu'à l'équipe opérationnelle. Il est le garant de la mise en œuvre de l'ensemble des actions liées au bien-être lorsque celles-ci relèvent de sa compétence. Il s'assure de la préservation de la santé et de la sécurité de chaque salarié de l'équipe dont il a la responsabilité. Pour assurer ce rôle de manière efficiente, les Parties s'accordent pour faire du management par la confiance un incontournable des relations professionnelles et ce, à tous niveaux hiérarchiques.

RAPPEL : Le **droit à l'erreur** est régulièrement exprimé par la direction générale de Manpower. On peut prendre des risques dans un cadre sécurisé sans être sujet à représailles si cela ne fonctionne pas.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°38. Les actions de communication régulières et volontaristes par tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, via des supports dématérialisés (Planet ; courriels...) et une proximité terrain de la ligne managériale et des fonctions support. Ces démarches sont perçues et exprimées par les salariés comme un vecteur essentiel de confiance.

Action n°39. Formations managériales favorisant l'autonomie et donc la confiance des salariés : 'Développer le soutien à l'autonomie et aux initiatives', 'Maintenir le sentiment d'équité et de justice organisationnelle', 'manager coach' etc.

Action n°40. Avant tout déploiement d'un projet pouvant impacter les conditions des organisations de travail, Manpower France met en place un principe de pilotes pour tester en réel opérationnel les nouvelles solutions, idées et le déploie ou pas en fonction des retours des équipes. Cette action est une démonstration d'écoute et une preuve de confiance.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°14. Nombre de formations liées à l'autonomie et la confiance (~~cf. action n°9~~) auxquelles les managers ont participé.

D. RECONNAISSANCE & BIENVEILLANCE

1) OBJECTIF

Perçue comme étant l'un des principaux stimulants de l'estime de soi, la reconnaissance contribue à la construction de l'identité professionnelle et au sentiment d'utilité et du sens donné au travail. Compte tenu de l'importance qu'elle revêt et de l'impact qu'elle peut générer, la reconnaissance constitue un socle majeur du bien-être au travail.

2) MOYENS D'ACTIONS ET INDICATEURS DE MESURE

Action n°41. Diversifier les formes de reconnaissance au travail :

FORME DE RECONNAISSANCE	DESCRIPTIF	ACTIONS MANPOWER FRANCE	INDICATEUR DE MESURE
RECONNAISSANCE DE SOI	Fierté du travail accompli	Pour favoriser la fierté au travail : lancement de tuto sur la présentation des métiers des salariés ; Ambassadeurs sur les réseaux sociaux ; vidéos des salariés permanents sur leurs métiers (sur les métiers réseau et supports).	Enquête sociale interne Manpower Annual People Survey (MAPS)
RECONNAISSANCE SYMBOLIQUE	Petites attentions et marques de gratitude	Célébrer les succès en agence ; mise à l'honneur sur YAMMER ; message personnalisé DR en cas de promotions ou belles réalisations ; remerciements / félicitations, feedbacks du manager, valorisation du travail et des efforts, participation aux décisions en équipe ; anniversaire ancienneté fêtés en présence du DG.	Enquête sociale interne Manpower Annual People Survey (MAPS)
RECONNAISSANCE DE CARRIÈRE	Résultats et objectifs mesurés, montée en compétences, possibilité d'apprendre de nouvelles expertises, de progresser au sein de l'entreprise.	Entretien professionnel tous les 2 ans. Efforts de mobilités appréciés lors de l'EA et des revues performance.	Synthèse des points QVT (mentionnée dans le bilan HSCT) des EA / EP ; Revues performance.
RECONNAISSANCE MATÉRIELLE	Rémunération et avantages	Primes anniversaires, chèque CADHOC départ retraite, prime garantie performance, prime liée au concours ; augmentations annuelles et générales.	NAO Rémunération et accord GPNEC

Handwritten signature/initials

Au-delà de ces formes de reconnaissance, des actes managériaux quotidiens au travers de l'autonomie laissée aux managers de proximité contribuent au bien-être des salariés au travail. A titre d'illustration, les managers peuvent faciliter l'aménagement horaire en fonction de la demande d'un salarié tout en veillant à la continuité de service et en préservant l'équité au sein de l'entité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

CHAPITRE II. PAR ET AVEC LE COLLECTIF DE TRAVAIL

A. FORCE DU COLLECTIF DE TRAVAIL

1) OBJECTIF

Favoriser l'intelligence collective et la coopération dans toutes les strates de l'entreprise constitue un objectif majeur du présent accord. En découlera une performance à la hauteur de l'ambition de cet accord.

2) MOYENS D'ACTIONS

Pour mettre en lumière la force du collectif et la promouvoir, des actions concrètes doivent être **maintenues** :

Action n°42. Mener des réunions d'équipes régulières pour pouvoir organiser le travail et le prioriser.

Action n°43. Poursuivre la participation au Campus Equipes Excellence (module de formation pour donner au manager de l'autonomie dans le déploiement et l'animation auprès de ses équipes).

Action n°44. Analyse de l'enquête interne Manpower France sur chaque site avec mise place d'un plan d'actions.

3) INDICATEURS DE MESURE

Pour mesurer régulièrement la satisfaction, des enquêtes sont menées périodiquement et font l'objet d'une restitution des résultats auprès de chaque équipe afin de les commenter, d'en échanger et de définir des pistes de plans d'action :

Indicateur n°15. Indicateurs liés aux enquêtes Manpower : enquête annuelle Manpower France ; enquête Web dédiée en cas de situation exceptionnelle : Crise sanitaire ; enquêtes ciblées dédiées à des salariés ayant bénéficié de services particuliers telle que l'enquête AMIH menée auprès des salariés ayant été suivis par la mission Handicap.

Indicateur n°16. Indicateurs à la main du manager (suivi de l'amélioration continue ; suivi des formations mises en place par équipe des modules disponibles dans le Campus).

B. RÉGULATION DU TRAVAIL

1) OBJECTIF

◇ 1^{ER} OBJECTIF : OPTIMISATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Afin de permettre de réguler et d'optimiser l'organisation du travail au quotidien dans un cadre serein, la mise en place de méthode de l'amélioration continue d'être déployée dans tout le réseau et fonctions support. Pour rappel, cette méthode est déployée depuis 2018 (avec un pilote initial en 2017).

- **Le principe de l'amélioration continue** est lié à la qualité de vie au travail et se retrouve à chaque niveau de l'organisation :
 1. Renforcer l'autonomie et la prise de décision de la ligne managériale et de chaque salarié dans le collectif de travail ;
 2. Utiliser les moyens et outils de régulation mis à disposition pour réaliser le travail au quotidien.
- **Résultats attendus, le « trio gagnant » :**
 1. Gain en matière de temps.
 2. Augmentation de la satisfaction client.
 3. Amélioration de la QVT.

◇ 2^{ÈME} OBJECTIF : SIMPLIFICATION

- **Simplification de l'organisation du travail** dans le but d'alléger les tâches opérationnelles et organisationnelles des agences ;
- **Simplification des outils informatiques** afin de permettre une meilleure relation clients et salariés intérimaires avec un back-office ayant une utilisation bien plus ergonomique.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°45. Mise à disposition, auprès des agences, d'un catalogue de services qui a pour vocation de déléguer certaines actions à des centres de services afin de permettre un allègement des tâches opérationnelles (exemple : création de contrats) ou organisationnelles (exemple : coordination de gestion de commandes pour un grand compte).

Action n°46. Informatique : Les parties sont conscientes de l'importance de la qualité des systèmes d'information, qu'il s'agisse des équipements informatiques, réseau ou applications, pour garantir au salarié de pouvoir travailler avec efficacité et sérénité.

- **Réseau :** La DSI est en cours de déploiement d'un nouveau type de réseau (fibre optique) pour le raccordement des agences, MOS et Centres de Services, sous le nom de projet « NGN, Next Generation Network », qui signifie « Réseau Nouvelle Génération ». Ce réseau permettra à la plupart des sites de bénéficier d'un débit amélioré par rapport au réseau actuel. Ce déploiement a commencé en mai 2021 et il est prévu que l'ensemble du réseau agences, MOS et Centres de Services soit raccordé d'ici mars 2023.
- **Equipement :** La politique de l'entreprise est de doter chaque salarié d'un ordinateur portable qui le suit dans ses déplacements, et plus généralement dans son parcours dans l'Entreprise. Les PC fixes seront maintenus et/ou renouvelés pour les autres usages (Centres de Service, libre-service ou tests intérimaires).

Action n°47. Informatique / Applications : Mise en place d'un projet informatique CRM (Customer Relationship Management) structurant pour l'entreprise et visant à travailler avec plus de confort et d'efficacité. Cet outil vise à améliorer la gestion de la relation client et Talent ainsi que les processus de recrutement. Conformément à l'action n°11, ce projet fera appel au principe d'agences pilotes afin de tester opérationnellement, affiner les fonctionnalités au regard des remontées des utilisateurs et permettra ainsi un déploiement progressif.

Action n°48. Le développement des fonctionnalités de l'appli Mobile Mon Manpower (le Portail Intérimaire disponible en digital) est conçu de manière à mettre en place de nouveaux services aux salariés intérimaires tout en allégeant les actions quotidiennes des agences.

Action n°49. Tout au long de l'année, le manager veillera également à ce que l'organisation et la régulation du travail des salariés, dont les salariés à temps partiel, soient raisonnables et équilibrées, et en rapport avec le temps de travail défini. Le manager veillera à une bonne répartition du travail entre les membres de son équipe tout en prenant en compte le fonctionnement collectif et les compétences de chacun.

Action n°50. Les sources d'insatisfaction exprimées par le salarié permanent sur la charge de travail font l'objet d'une réponse par le N+1 avec des préconisations adaptées. Ces préconisations sont partagées par le N+1, N+2 et RRH lors des revues performance et validées pour faire un retour au salarié.

Action n°51. Manpower France met à disposition des managers, avec le support de la DRH, des solutions de flexibilité (dispositif d'affectation temporaire, mutualisation...) permettant d'apporter un soutien ponctuel afin d'aider à la régulation du travail.

3) INDICATEURS DE MESURE

Indicateur n°17. Suivi du déploiement de l'amélioration continue.

Indicateur n°18. Suivi du nombre de services pris par les agences dans le catalogue de services.

Indicateur n°19. Nombre de mutations définitives et temporaires (Commission mobilité).

C. RELATIONS RESPECTUEUSES ET VERTUEUSES

1) OBJECTIF

Instaurer, préserver et cultiver des relations professionnelles respectueuses constituent le socle minimal d'un cercle vertueux propice au bien-être individuel et collectif au travail. A cet effet, les Parties ont conscience de l'importance de la lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) et tout particulièrement le harcèlement moral (managérial ou entre collègues...) et toute forme de violence. Compte tenu de la difficulté de détecter en temps utile les situations à risque, des actions préventives et curatives sont mises en place pour identifier, désamorcer et résoudre les situations conflictuelles.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°52. Mise en place d'une formation intitulée « *Tous experts de la relation* » qui a pour objectif de permettre de créer une relation bienveillante et dans la compréhension de son interlocuteur. Mise à disposition dans le Campus Equipes d'Excellence, cette formation s'adresse à tous les salariés de l'entreprise car la nécessité d'une relation bienveillante est :

- Entre managers et salariés ;
- Entre collègues ;
- Avec les candidats et les salariés intérimaires ;
- Et les entreprises clientes.

Action n°53. Savoir vivre digital : Formation e-learning « Réussir sa communication à distance ».

Action n°54. Les Rencontres RH (moment d'échange spécifique entre le RRH et l'équipe locale) et les Entretiens individuels RH constituent également des voies de relais pour un salarié qui souhaiterait s'exprimer sur une requête ou une difficulté donnée.

Action n°55. La DSC QVT est à disposition de tout salarié en difficulté souhaitant échanger en toute confidentialité et neutralité. Le point de contact est publié via la plateforme Salveo.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°20. Nombre de salariés ayant suivi des actions formations « *Tous experts de la relation* ».

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

D. ECOUTE ET ÉTHIQUE

1) OBJECTIF

Compte tenu des multiples dimensions précitées auxquelles pourraient se trouver confrontés les salariés (addiction, conflit professionnel, comportement contraire à l'éthique...), une palette de dispositifs d'écoute s'offre à eux pour leur donner le libre choix de l'interlocuteur, se sentir en confiance, exprimer librement les difficultés rencontrées en vue d'un accompagnement adéquat. Cette palette est également dédiée aux différentes formes d'expression participatives.

Tant la fonction managériale que celle des Ressources Humaines jouent un rôle clef dans la préservation quotidienne du bien-être au travail des salariés. Ils sont les interlocuteurs clefs des salariés pour la mise en œuvre effective de la qualité de vie au travail, du bien-être au travail et de la santé et sécurité au travail du salarié.

La ligne managériale, du manager au Directeur Régional et Directeur Général, constitue la voie de communication et d'expression à privilégier pour les salariés lorsque cela est possible.

N+2 (ex : Directeur de secteur ; Directeur d'entité...): Outre la déclinaison des orientations de l'entreprise, il est facilitateur et régulateur en cas de situations conflictuelles dans une entité. Dans ce contexte, son rôle nécessite des qualités d'écoute, de bienveillance, et de neutralité. Il doit aussi savoir dire, expliquer et oser la confrontation et ce, afin d'aider les parties à trouver un compromis en redéfinissant des règles claires de fonctionnement. Cette dimension managériale ne pourra s'exercer que s'il est accessible et accorde du temps individuel à tous les salariés de l'entité et s'il est en capacité d'identifier des signaux faibles (fatigue, repli, désintérêt...). Il est le garant de la cohésion de ses équipes.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°56. Les Rencontres RH (moment d'échange spécifique entre le RRH et l'équipe locale) et les Entretiens individuels RH constituent également des voies de relais pour un salarié qui souhaiterait s'exprimer sur une requête ou une difficulté donnée. Menés en toute confidentialité, la rencontre RH est un moment privilégié d'échange avec un référent RH (RRH, adjoint...) auprès de chaque salarié, en lien avec les conditions de travail et visant à « prendre la température » et identifier les potentiels signaux de mal-être éventuel.

Action n°57. Au-delà de son rôle quotidien d'accompagnement inhérent à ses fonctions, le Manager doit aborder chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation :

- la perception de la qualité de vie au travail du salarié ;
- les projets du salarié (projet professionnel ; mobilité ; demandes de dispositifs seniors...).

Action n°58. La DSC QVT est à disposition de tout salarié en difficulté souhaitant échanger en toute confidentialité et neutralité. Le point de contact est publié via la plateforme Salveo.

Action n°59. Mise à disposition d'un service de soutien psychologique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Le numéro d'appel (0800 870 943) est accessible dans l'Espace Intranet dédié.

Autres canaux d'expression : enquête interne ManpowerGroup ; LiveChat avec la Direction Générale, Réunions dédiée à l'établissement / mise à jour du DUER...

Action n°60. Formation à la non-discrimination pour tous salariés nouvel entrant et obligatoire dans les 48 heures suivant l'embauche ; sensibilisation et formation périodiques de l'ensemble des responsables hiérarchiques et les salariés impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.



Réfèrent éthique : Spécialement en charge des questions éthiques, de lutte contre les discriminations, respect de la diversité, et lutte contre le harcèlement moral sexuel et les agissements sexistes, le Réfèrent éthique oriente, informe et accompagne les salariés confrontés à une situation contraire à l'éthique. Tout comportement contraire à l'éthique professionnelle doit être signalé via l'adresse mail suivante : alerteprofessionnelle@manpower.fr

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°21. Suivi du nombre d'appels effectués auprès du service de soutien psychologique ; nombre de salariés ayant suivi des actions de formations à la non-discrimination suivies (bilan formation).

Indicateur n°22. Nombre de rencontres RH réalisées par an ; indicateurs des EA et des EP.

E. ATTENTION SPÉCIFIQUE PORTÉE À LA SANTÉ MENTALE

1) OBJECTIF

La crise sanitaire Covid-19 a des répercussions considérables sur la santé mentale des individus et notamment les salariés. Les effets pourraient persister même après que la crise actuelle se sera résorbée.

C'est un sujet nouveau et méconnu pour les entreprises en général. Aussi, l'objectif est de pouvoir identifier et repérer les signes de troubles psychologiques et participer à l'accompagnement des salariés concernés.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°61. Certification de pilotes dans leurs compétences d'expertise (DSC QVT, RRH, préventeurs) dans le cadre d'un programme de secourisme en santé mentale (programme appelé PSSM).

Action n°62. Fiche « Comment accueillir le mal-être d'un salarié ».

Action n°63. Création d'un espace dédié à la santé mentale dans l'intranet Léo via la plateforme Salvéo.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°23. Nombre de salariés certifiés SST et PSSM.

F. CRISE ET COMMUNICATION

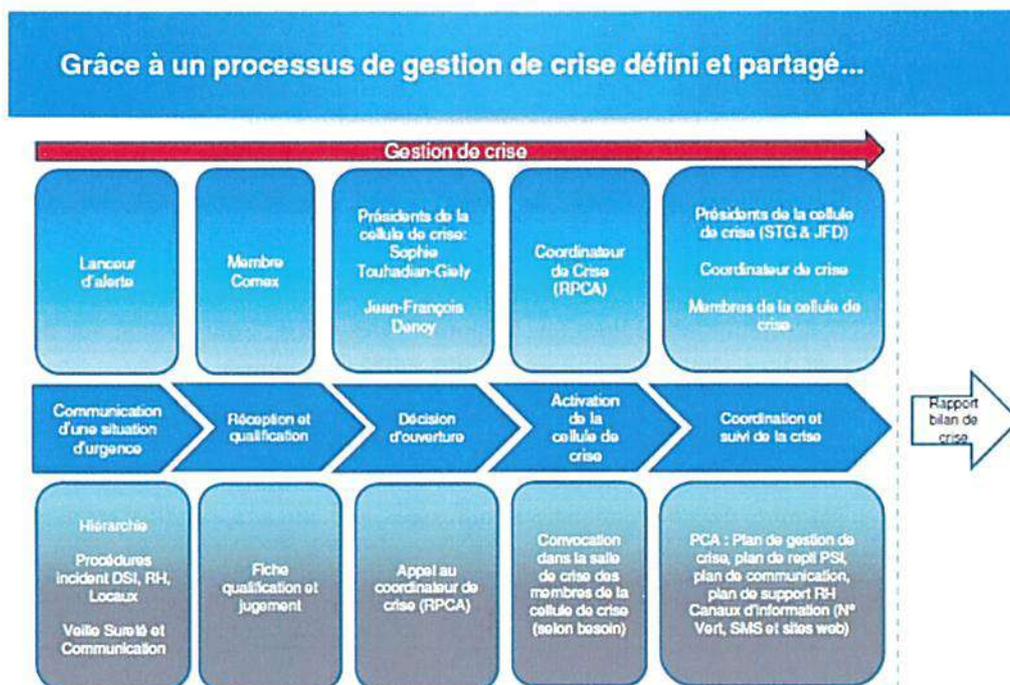
1) OBJECTIF

La confrontation inédite à la propagation fulgurante de l'épidémie COVID-19 a fait réaliser l'impérieuse nécessité d'une réactivité presque instantanée et au jour le jour pour y faire face et permettre une continuité d'activité pérenne dans le respect de la santé des salariés.

A titre d'illustration, à l'annonce du confinement par l'Etat, Manpower France a été en capacité, en une semaine, de mettre tous les salariés permanents en télétravail. Le mécanisme prévu par le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) et mis en œuvre dans le cadre de l'épisode COVID19 a fait ses preuves. Ce processus opérationnel peut être dupliqué pour toute situation potentielle de nouvelle crise pouvant notamment affecter la santé ou la sécurité des salariés.

Handwritten signature and initials.

Le PCA représente l'ensemble des mesures visant à assurer, selon divers scénarios de crises, y compris face à des chocs extrêmes, le maintien, le cas échéant de façon temporaire selon un mode dégradé, des prestations de services ou d'autres tâches opérationnelles essentielles ou importantes de l'entreprise, puis la reprise planifiée des activités.



2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°64. Mise en œuvre immédiate du PCA, d'un comité sécurité national et de comités régionaux et ce, dès l'apparition d'une crise.

Action n°65. Renouveler l'opération « *Comment ça va ?* » en situation de crise.

Action n°66. Communication régulière de la Direction Générale auprès des DSC et DSCA relayant les préconisations de la cellule PCA.

RAPPEL : L'opération « *Comment ça va ?* » a pu démontrer la capacité de Manpower France à se mobiliser pour pouvoir prendre contact individuellement et par une relation téléphonique durant un temps exclusif et dédié au salarié pour savoir comment vont les salariés en périodes complexes.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°24. Suivi de la mise en œuvre éventuelle du dispositif de gestion et de régulation de crise.

G. QUALITÉ DE L'INFORMATION PARTAGÉE

1) OBJECTIF

La qualité de l'information et sa diffusion constituent des facteurs de succès d'une communication claire, gage de confiance. Cette communication s'effectue tant par le biais des réseaux sociaux et autres outils de communication digital mais également et surtout physiquement.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°67. Présence régulière sur le terrain de la Direction générale et de la Présidence.

Action n°68. Informations régulières via Planet (avec des échanges via des questions-réponses etc.).

Action n°69. Taskforce CSSCT : la DGRH pilote avec la Direction des Relations Sociales, la DSC QVT et la DRH des réunions dédiées aux remontées des CSSCT qui portent sur des sujets nationaux. L'objectif est d'y apporter des réponses et des solutions adaptées.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°25. Nombre de communications adressées par an aux salariés permanents de Manpower France.

Σ
RPPM

FAIRE VIVRE LA QVT



CHAPITRE I. DÉMARCHES COLLECTIVES : IMPLIQUANTES ET RESPONSABILISANTES

A. LE DUER, UN OUTIL DE PARTICIPATION ACTIF

1) OBJECTIF

Le DUER doit être un outil de participation actif pour en ériger un pilier fondamental de la santé et de la sécurité au travail des salariés permanents. Pour ce faire, il suppose d'être mis à jour par le manager avec son équipe, en permanence et en fonction des remontées issues du terrain et du dialogue social avec les représentants du personnel. L'objectif est d'impliquer les salariés de l'entité dans la démarche afin de :

- Permettre l'évaluation des risques professionnels ;
- et de fédérer et sensibiliser les équipes autour de la prévention afférente auxdits risques.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°70. Ajout dans la plateforme DUER de champs permettant d'inscrire les noms des salariés participant à la réunion d'évaluation des risques et des plans de prévention. Le nom des participants figurera ainsi lors de l'impression pour affichage.

Action n°71. Ajout dans le livret d'accueil des nouveaux entrants une information sur l'existence du DUER, en leur demandant de le consulter.

Action n°72. Envoi d'un courriel à tous les salariés du réseau et des fonctions support, en complément du courriel adressé aux managers, les informant de la campagne annuelle de mise à jour du DUER. Cette action est l'occasion de leur demander de prendre connaissance du DUER en le lisant et de faire part de leurs commentaires à leur manager en amont de la mise à jour.

Action n°73. Réflexions avec le prestataire du DUER sur les évolutions fonctionnelles possibles en lien avec une efficacité terrain (sans ajout de charge au travail ni aux équipes, ni aux managers) autour des points suivants :

- Pour les managers multisites : permettre de préciser dans le DUER chacun des sites concernés par des risques spécifiques ;
- En lien avec l'action n°70 : permettre la traçabilité des salariés participants en amont et en aval de l'établissement du DUER.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°26. Lors des visites agences, les représentants de proximité auront la faculté de vérifier, via le nouvel outil Web dédié à la saisie des éléments de la visite agence :

- La réalisation de l'évaluation des risques pour le DUER au moins annuellement pour l'ensemble de l'agence, présentée et expliquée à l'ensemble de l'équipe ;
- L'identification des principaux risques, l'adoption des mesures de prévention, leur mise en œuvre et leur suivi.

RAPPEL : Le déploiement de l'outil Web pour effectuer le DUER de faciliter les conditions de travail des managers par la mise à jour automatique en central gérée par le service prévention sécurité et handicap lors de mise en place de mesures nationales (ex : mesures contre la Covid19).

Indicateur n°27. Présentation au COPIL QVT en 2022 des options envisagées de mise en œuvre l'année suivante.

5. 

B. CHALLENGE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

1) OBJECTIF

Dans un souhait de favoriser l'appropriation par les salariés permanents des éléments constitutifs de la qualité de vie au travail, les parties conviennent que la DSC QVT étudiera la possibilité de mettre en place un challenge pour récompenser la ou les meilleures équipes de l'année.

Toutefois, compte tenu des risques qu'implique un tel challenge, le fait de vouloir gagner le challenge pourrait générer des « effets pervers » ; l'objectif escompté serait alors contreproductif. Aussi, les modalités envisageables seront étudiées communément par la DSC QVT et les différentes directions de l'entreprise.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°74. Réflexion menée conjointement par la DSC QVT et les différentes directions de l'entreprise sur les modalités possibles de mise en œuvre du « challenge QVT ».

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°28. Pour la première année d'application du présent accord, si les modalités définies répondent aux prérequis, le challenge sera déployé et mesuré.

Si toutefois, les prérequis n'étaient pas satisfaits, il en sera discuté dans le cadre du bilan annuel QVT de l'accord pour échange avec le COPIL QVT (défini dans le chapitre III) sur d'éventuelles solutions alternatives.

CHAPITRE II. COMMUNICATION QVT : FACILITER L'ACCÈS A L'INFORMATION

1) OBJECTIF

Une forte communication sur les actions QVT est indispensable pour faire connaître et faire vivre les mesures fixées dans le présent accord. Il est donc essentiel de promouvoir une communication régulière, large et didactique auprès de l'ensemble des salariés permanents de Manpower France. Les actions de communication sur les diverses thématiques QVT permettent aux salariés de leur donner les moyens de devenir également acteur de leur santé et de la sécurité au travail.

2) MOYENS D'ACTIONS

Action n°75. Animations, lors de la « Semaine nationale de la QVT » (généralement en juin) et ponctuellement dans le courant de l'année, rythmées de Webinars, Tutos, formations en ligne, interviews et communication en tous genres sur les différents aspects du présent accord.

Action n°76. Les Rencontres RH sont des relais de communication des actions de la politique QVT auprès du manager et des équipes.

Action n°77. Welcome meeting : Mise en place d'une réunion périodique animée par l'équipe RH pour accueillir les nouveaux entrants dans le cadre de laquelle la politique QVT est présentée.

Action n°78. Développement de la plateforme SALVEO centralisant les communications sur la prévention et la gestion des RPS et accessible via l'intranet dans l'espace DSC QVT : ce dispositif interactif est en constante évolution. Il constitue une forme de « boîte à outils » dynamique dédiée au bien-être psychique et à diverses solutions déployées.

SALVEO, LA PLATEFORME MANPOWER DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)



Développée par la **Direction des Services Coordonnés pour la Qualité de Vie au Travail (DSC QVT)**, cette plateforme est une boîte à outils permettant de **Comprendre et Reconnaître pour Prévenir et Agir sur les risques psychosociaux au travail**.

Elle s'adresse à tous les salariés, en tant que salariés, membres d'un collectif de travail et managers.

Composante de la santé au Travail, la prévention des RPS est indissociable du management du travail, de l'organisation et des conditions de travail, autres piliers de ce qui constitue la Qualité de Vie au Travail (déf. ANACT). Vous trouverez sur cette page des informations et des solutions en lien avec le bien-être psychique.



> Retrouvez l'interview de Magali Munoz sur le lancement de la plateforme Salveo

Comprendre & Reconnaître

> Définitions

- **Les risques psychosociaux** sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale liés aux conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. (Source Casat-Anact)
 - **Le stress** résulte d'un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Il affecte tous les domaines : environnement personnel, professionnel voire simples situations du quotidien. Modéré, le stress peut toutefois être salutaire, monopolisant le meilleur de vos ressources cérébrales pour faire face à la situation.
 - **Le surmenage** touche des personnes qui vivent un stress permanent lié à leurs activités et qui ne parviennent plus à y faire face. C'est ce stress, non soigné, qui peut conduire au
- **Les Risques Psychosociaux - fiche réflexe interactive (1^{ère} partie)**
 - o Comment les repérer
 - o Impacts sur l'activité professionnelle
 - o Facteurs de protection
 - >> Consulter la seconde partie de la fiche RPS **Process et solutions**
 - o Télétravail et confinement, quelques bonnes pratiques
 - o Organiser la reprise d'activité après le confinement en prévenant les RPS
 - **"Le Burn-Out, comment prévenir, détecter, agir ?"**
 - Interview de Magali Munoz, Directeur de la DSC QVT dans l'émission Pour parler RH de Liaisons Sociales (oct. 2019)

Prévenir & Agir

Manpower met à votre disposition un éventail de solutions, clés en mains ou sur mesure à construire avec les interlocuteurs dédiés selon les besoins et en toute neutralité et confidentialité.

Pour rappel, en complément des obligations de l'employeur relatives aux RPS, les salariés ont, eux aussi, des obligations légales : Obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, Droit à la déconnexion, obligations liées à notre Code de conduite et d'éthique professionnelle (ex : harcèlement et violence) >> [voir le détail](#)

Interlocuteurs, Conseils et Prestations dédiées

Engagements et ressources à votre disposition

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°29. Nombre de communications adressées par an aux salariés permanents de Manpower France.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

CHAPITRE III. COPIL QVT

1) OBJECTIF

Compte tenu de la durée triennale du présent accord et de la volonté de l'inscrire dans une dynamique de dialogue social permanent, l'opportunité d'un COPIL QVT permet, avec l'association de l'ensemble des acteurs de la QVT, d'apprécier la mise en œuvre des mesures et de faire évoluer et progresser le présent accord.

La création inédite* d'une Direction spécifique dédiée à la Qualité de vie au travail (Direction des Services à la Coordination de la QVT – DSC QVT) depuis 2016 est une manifestation forte de la volonté de l'entreprise de mettre le bien-être au travail au cœur de la performance sociale et économique. Parmi les acteurs de la DSC QVT, l'Infirmière santé au travail du Siège joue également un rôle transverse d'animation au niveau national d'actions de prévention santé.

Afin que la mise en place de cette Direction soit bénéfique dans le quotidien des salariés permanents de Manpower France, il est indispensable que tout projet d'entreprise s'inscrive en prenant systématiquement en considération les aspects liés à la QVT.

Afin de créer une synergie avec les représentants du personnel, le présent Accord instaure un comité de pilotage QVT impliquant les principaux acteurs de la QVT (représentants de la Direction, experts, représentants du personnel et salariés) dédiée au pilotage et au suivi et à l'amélioration du présent accord.

* La création de la **DSC QVT** est une initiative d'entreprise **sans précédent** dans le secteur du travail temporaire et **rare** dans les autres secteurs.

2) MOYENS D' ACTIONS

Action n°79. Réunion annuelle du **COPIL QVT** composée de :

- 2 membres de la Direction (dont la DSC QVT) ;
- 1 ou 2 experts ;
- Deux membres de chaque organisation syndicale représentative désignés par le DSC.

Missions du COPIL : veiller au suivi opérationnel des actions du présent accord et aux ajustements et améliorations éventuels en vue d'un potentiel avenant au présent accord.

Action n°80. Les membres syndicaux de la COPIL QVT bénéficient, chacun, à cet effet de trois heures de délégation spécifiques pour la préparation de la réunion précitée.

Action n°81. Coordination par la DSC QVT de la mise en œuvre des engagements du présent accord, actions de communication et intervention en réunion de Comités de Direction autant que possible.

Action n°82. Lien entre la DSC QVT et les CSSCT au travers des informations régulières sur les actions de prévention santé-sécurité QVT menées et par les analyses des remontées et recommandations des CSSCT en vue de leur mise en œuvre éventuelle.

3) INDICATEUR DE MESURE

Indicateur n°30. Bilan de l'accord en vue de la présentation annuelle au COPIL QVT.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS FINALES

A. DURÉE ET CHAMP D'APPLICATION

Les effets du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2024. Il s'applique exclusivement aux salariés permanents de Manpower France en CDI, CDD, dont les Salariés en alternance.

B. RÉVISION ET RENOUVELLEMENT

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. Le renouvellement éventuel du présent accord obéira aux mêmes règles que celles de la révision.

Le COPIL QVT peut être amené à faire évoluer des engagements existants ou mettre en œuvre de nouveaux engagements au regard de l'expérience de l'année. Si avenant était nécessaire, le processus légal afférent serait respecté.

C. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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.

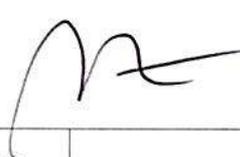
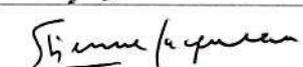
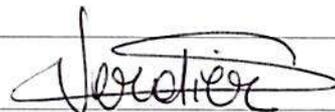
Le présent accord sera déposé, selon les modalités en vigueur, à la DREETS des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

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.

Fait à Nanterre, le 31/12/21 en 6 exemplaires.

Pour la société MANPOWER France,

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	

8 4