

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Personnel Permanent de Manpower France / 2025-2027

PRÉAMBULE

Les 7 août 2013, 9 février 2016, 14 décembre 2018 et 8 décembre 2021, Manpower France et les partenaires sociaux se sont engagés au travers de quatre accords triennaux consécutifs 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 cinquième 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 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 des quatre domaines d'actions suivants, lesquels 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 la vie professionnelle.

Pour ce faire, Manpower France a adopté une méthodologie rigoureuse dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

PLAN

I. ÉTAT DES LIEUX	3
A. Une entreprise engagée depuis de nombreuses années sur l'égalité professionnelle.....	3
B. Une entreprise majoritairement féminine à l'instar de la branche	3
C. Une absence d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de Manpower France comparativement à la France	4
II. FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	5
A. Optimiser l'organisation des formations	5
1) Le calendrier des sessions de formation	5
2) Le respect du délai de convocation	5
3) Le lieu des formations	5
4) L'aide financière pour frais de garde d'enfants lors de session de formation (hors formations individuelles extra-entreprise)	6
B. Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps partiel et à temps plein (hors formations individuelles extra-entreprise).....	6
III. ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET FACILITER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS DES POSTES À RESPONSABILITÉ	8
A. Anticiper dès le niveau G la constitution d'un vivier en vue de la promotion aux niveaux H et plus	8
B. Renforcer la parité aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus).....	8
C. Accompagner via le dispositif de mentorat des femmes aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)	8
IV. AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	9
A. Assurer une transparence des rémunérations.....	9
B. S'engager au maintien de l'égalité de traitement en matière de rémunération.....	9
C. Fixer des objectifs individuels au prorata du temps travaillé	9
V. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	10
A. Faciliter l'accompagnement à la « rentrée scolaire »	10
B. Favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'une absence supérieure à quatre mois.....	10
C. Faciliter et promouvoir la prise du congé paternité	11
D. Mettre à jour et communiquer sur le guide de la parentalité	11
E. Mettre à jour et communiquer sur le formulaire de demande de temps partiel.....	11
VI. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD	12
A. Durée de l'accord	12
B. Révision de l'accord	12
C. Modalités de suivi de l'application de l'accord.....	13
D. Dépôt et publicité de l'accord	13



I. ÉTAT DES LIEUX

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

L'égalité professionnelle est un sujet animant Manpower France et les partenaires sociaux qui s'est concrétisé au travers de différentes actions depuis de nombreuses années :

- la conclusion avec les partenaires sociaux de quatre accords triennaux d'entreprise des 7 août 2013, 9 février 2016, 14 décembre 2018 et 8 décembre 2021 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 ;
- la prise en compte de l'état de grossesse pour l'appréciation du volume de télétravail dans l'accord télétravail du 25 octobre 2024.

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 sont présentés annuellement lors de la commission de suivi de l'accord. Manpower France obtient depuis de nombreuses années un index très favorable avec une note globale de 98/100 en 2019, 93/100 en 2020 et depuis 2021 la note de 99 points sur 100 chaque année.

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 2022, les femmes représentaient 80,5%¹ des salariés au niveau de la branche.

Ce constat se vérifie au sein de Manpower France puisqu'en 2023, on peut observer que les femmes représentaient 81 % de l'effectif et 81,5 % des embauches totales².

Si les métiers des ressources humaines attirent majoritairement des femmes en France, Manpower France veille néanmoins au respect de l'absence de toute discrimination d'embauche. La politique de

¹ Source : Observatoire de l'Intérim et du Recrutement

² Source : Rapport égalité hommes femmes 2023

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 de 2017 diffusées par le Ministère du travail en mai 2018, les femmes gagnent 9 % de moins que les hommes à poste de valeur égale et 25 % en moyenne de moins que les hommes tous postes confondus.

En 2021, ces chiffres se sont réduits à respectivement 4% et 21% selon une étude de l'INSEE publiée le 7 mars 2023.

Comparativement, il ressort de l'Index Egalité F/H 2023* que les femmes perçoivent un salaire de base de 0,36% inférieur à celui des hommes, plaçant ainsi les rémunérations de base chez Manpower France à quasi-égalité entre les femmes et les hommes.

**Indicateur 1 : écart pondéré = 0,36%*

CL
B
AN

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 d'une session de formation sous 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 répercussions sur les salariés et doivent donc être traitées de manière distincte.

Pour les sessions de formation organisées en présentiel engendrant des déplacements de salariés, notamment depuis la province vers le siège, Manpower France s'engage à les positionner par principe 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 celles-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 exceptionnelles, les éléments indispensables à l'envoi de la convocation dans les délais annoncés ne soient pas réunis et impactent donc le taux final (par exemple : désistement de dernière minute amenant une nouvelle convocation à un autre salarié en liste d'attente ou intégration ou promotion d'un salarié demandant une plus grande réactivité dans la mise en place de formations). Cependant, cela fait toujours l'objet d'une information préalable transmise au manager et d'un accord du salarié en cas de formation en présentiel impliquant une organisation différente de celle prévue habituellement.

3) Le 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 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 salarié 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 salariés 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 35 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 se répercuter sur 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 d'âge 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 210 € par salarié.

Handwritten initials and signatures: "cl", "AK", and other marks.

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 salariés des deux mesures précitées, l'ensemble des convocations aux formations intégreront les règles prévues ci-dessus.

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 trois 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 de Cadres Supérieurs ;
- le Mentorat pour les femmes de niveau I et plus.

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	72 %

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 %

C. Accompagner via le dispositif de mentorat des femmes aux postes de Cadres supérieurs (niveau I et plus)

L'entreprise s'engage à mettre en place un dispositif de mentorat pour les femmes de niveau I et plus.

Le mentorat est un programme d'accompagnement professionnel par lequel un ou une salarié(e) expérimenté(e) (le/la mentor) partage son expérience et ses connaissances avec une salariée moins expérimentée sur les fonctions souhaitées (la mentorée) dans le but de faciliter son évolution professionnelle.

Un tel accompagnement spécifique permettrait en effet d'augmenter nos talents féminins pour pourvoir des postes de direction.

La portée et le contenu de ce dispositif seront communiqués dans le cadre du bilan de suivi du présent accord dans un délai maximal de 18 mois à compter de la signature du présent accord.

CL
A1

Indicateur : Création du dispositif de mentorat dans un délai maximal de 18 mois à compter de la signature du présent accord

Il est ainsi convenu de réaliser un point sur la création du dispositif et sur sa mise en œuvre (nombre de bénéficiaires identifiés, nombre de mentorés, nombre de mentors) à l'occasion de la commission de suivi prévue au présent accord.

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.

Manpower veillera 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

Manpower France s'engage au maintien de l'égalité de traitement en matière de rémunération.

Il est par ailleurs rappelé que la société Manpower France, conformément à l'article L.1225-26 du Code du travail, octroie à tous les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption un rattrapage salarial, le cas échéant, si 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, le justifie.

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 sur le site intranet *Mon Espace RH* :

- 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 *Mon Espace RH*

B. S'engager au maintien de l'égalité de traitement en matière de rémunération

Manpower France s'engage à maintenir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération

Indicateur : Veiller au maintien de l'égalité de traitement en matière de 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" relatif à l'index EHF

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 un délai raisonnable (3

Handwritten initials and signatures: "B", "CL", "RH", and a signature.

mois maximum) 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 la vie personnelle.

A cet effet, il est prévu ci-dessous des mesures pour sensibiliser les salariés, favoriser le retour à l'emploi à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental et 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.

Le temps consacré à cet aménagement pourra être rattrapé, de manière fractionnée ou non, au cours de la même semaine, sur les heures d'ouverture de leur établissement.

Indicateur : envoi d'un mail de rappel à l'ensemble des salariés fin août de chaque année et au plus tard une semaine avant la rentrée scolaire.

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 effectif. 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

	Taux d'entretiens professionnels réalisés dans le mois qui suit le retour du salarié (dont refus du salarié)
Objectif pour la durée de l'accord	100 %

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "CL", "AK", and a signature.

Par ailleurs, les équipes ressources humaines locales veilleront 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 sur le guide de la parentalité

Manpower France a mis à disposition de l'ensemble des salariés un guide de la parentalité. Ce guide a 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 moyens et bonnes pratiques leur permettant de mieux concilier la vie familiale avec la vie professionnelle. Les salariés peuvent notamment trouver 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. L'entreprise s'engage, d'une part, à veiller à sa bonne diffusion via son intranet *Mon Espace RH* et, d'autre part, à continuer de le mettre à jour en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle.

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 2024

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

E. Mettre à jour et communiquer sur le formulaire de demande de temps partiel

Manpower France a mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur son intranet *Mon Espace RH* un formulaire de demande de temps partiel.

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

La demande de temps partiel est transmise via *Mon Espace RH*, par le salarié pour validation auprès du manager, puis transmise au Service Ressources Humaines.

L'entreprise s'engage à être vigilante à étudier, de façon concertée, toutes les demandes qui sont émises par les salariés et leur apporter une réponse éclairée.

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	
----------------------------	--

VI. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

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.

A. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 et prendra fin le 31 décembre 2027.

L'ensemble des stipulations de l'accord cesseront de plein droit de produire tout effet à ce terme.

Les parties conviennent que la Direction invitera les organisations syndicales représentatives à se rencontrer dans les 3 mois précédant le terme de l'accord afin notamment de réaliser le bilan de l'accord, et envisager dans cette suite l'opportunité d'engager de nouvelles négociations conformément à l'article L. 2242-11 du Code du travail. La Direction invitera les partenaires sociaux selon les formes et modalités applicables.

Ces modalités ne privent pas les parties de la faculté dont elles disposent de pouvoir se rencontrer en fonction des nécessités et, le cas échéant, de pouvoir réviser le présent accord.

B. Révision de l'accord

Les stipulations du présent accord à durée déterminée peuvent être révisées conformément aux stipulations des articles L.2222-5 et L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée à l'autre (à chacune des autres) partie(s) et comporter en outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- dans le délai maximum de 2 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- à défaut de révision, les stipulations du présent accord resteront en vigueur dans la limite de la durée précitée.

cl
S
RH

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

Une commission de suivi de l'égalité professionnelle est créée, composée de 3 membres de la Direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

La commission de suivi se réunira une fois par an, à l'initiative de la Direction, au cours du premier semestre de chaque année.

Un bilan des engagements pour l'année écoulée sera adressé aux organisations syndicales par le Service Reporting RH de Manpower France.

La présente commission est chargée de missions suivantes :

- Suivre la mise en œuvre du présent accord ;
- Analyser le bilan des engagements susmentionné et prononcer toute recommandation ;
- Définir les éventuels axes d'amélioration.

D. Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique sur la plateforme de télé-procédure www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr) à la DRIEETS des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société.

Un exemplaire sera remis au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera publié via l'Intranet de l'entreprise et dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise 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 Puteaux, le 17 février 2025 en 3 exemplaires.

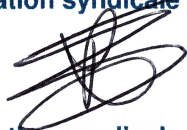
Pour la Société MANPOWER France,
Frédéric SEGUY, Directeur des Ressources Humaines

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Anouar Kenzeldine

Handwritten initials and marks, including "MCL" and a signature.

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France



Tania JAUCHY

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT Manpower France



Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

Sandrine Verchères DSC



15
cl
13