

MANPOWER FRANCE

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2026

Accord du 27 mars 2026

PREAMBULE

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire en entreprise, la Société MANPOWER France et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont rencontrées à quatre reprises les **8 janvier, 28 janvier, 25 février et 13 mars 2026** afin de négocier sur les mesures salariales applicables en 2026.

Les échanges se sont tenus dans un contexte économique et politique caractérisé par un niveau d'incertitude élevé, rappelé par la Direction lors de la première réunion, ainsi que dans un environnement de ralentissement de la dynamique inflationniste.

TITRE 1 – DEROULE DES REUNIONS

1.1 Réunion du 8 janvier 2026

Lors de la première réunion, la Direction a indiqué que les tableaux NAO arrêtés à fin septembre ont été transmis et s'est engagée à compléter ces tableaux en année civile ultérieurement, tout en présentant un contexte économique et politique instable marqué par un manque de visibilité et un ralentissement de l'inflation ; elle a exposé des résultats arrêtés à fin septembre 2025 faisant apparaître un chiffre d'affaires cumulé sur neuf mois de 2 209 M€, en retrait de 125 M€ par rapport au budget et à l'année précédente, avec une forte baisse de l'activité recrutement (-18%), un OUP de 52,7 M€ contre 70 M€ budgétés, et un taux de turnover en repli mais toujours supérieur à l'avant-crise (14% contre 12%) ; enfin, plusieurs tableaux NAO ont été commentés (noria, effectif constant, promotions, médiane et moyenne) donnant lieu à des échanges sur les écarts perçus, le traitement des cadres dirigeants, la transparence et l'association des organisations syndicales aux travaux à venir, ainsi que sur certains moyens, avant que ces dernières ne soient invitées à formuler leurs revendications pour la séance suivante.

1.2. Réunion du 28 janvier 2026

En ouverture de séance, la Direction a commenté les tableaux NAO consolidés au 31 décembre 2025 en soulignant que l'évolution du salaire moyen s'expliquait en partie par des effets de structure, notamment un rattrapage lié aux congés maternité contribuant à une progression plus marquée du salaire des femmes en fin d'année, ainsi que la baisse de certaines primes hors Centres de Services et des variations de médianes liées à la structure des effectifs et non à des baisses individuelles, tout en abordant le CESU, l'aménagement du temps de travail, les promotions, la stabilité des demandes d'acompte, la monétisation des RTT et les dispositifs CET/PERCOL, en rappelant que la NAO concerne uniquement les salariés permanents ; des échanges ont également porté sur la revalorisation des titres-restaurant, les frais kilométriques et véhicules, et l'organisation des horaires en agence, avant que la Direction présente une proposition fondée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,8%, excluant toute revalorisation des titres-restaurant, et annonce la tenue de la prochaine réunion le 25 février 2026.

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe

FS SV Σ ak

1.3. Réunion du 25 février 2026

La Direction a rappelé qu'il s'agissait de la troisième réunion de négociation, sans nouvelle présentation de données, et a confirmé que l'enveloppe d'augmentations individuelles (AI) était fixée à 0,8%, en indiquant souhaiter la positionner en augmentations individuelles.

Au cours des échanges, plusieurs points ont notamment été abordés :

- **Titres-restaurant** : maintien du montant et de la répartition, sans changement envisagé.
- **Organisation des horaires et flexibilité en agence** : débat sur la nécessité de formaliser un cadre de flexibilité encadrée, la Direction rappelant qu'il existe un accord collectif qui encadre le temps de travail.
- **NAO de branche et articulation avec le SMMC** : la Direction indiquant que d'éventuelles AI seraient effectives au 1er juillet et s'appliqueraient par-dessus l'accord de branche, et rappelant les enjeux liés à la progression rapide du SMMC.
- **Monétisation des RTT** : la Direction a précisé que la décision prise était de ne pas reconduire la possibilité de monétisation pour l'année 2026, en raison du coût associé.
- **Écarts de rémunération dans les centres de services** : échanges sur les différences de trajectoires (CSCD/CSPF), la Direction rappelant une approche non égalitariste liée au parcours et à la performance des collaborateurs et l'existence d'un cadre lié à la future directive sur la transparence salariale.
- **Discussion sur une prime exceptionnelle "en alternative"** : proposition intersyndicale en séance (prime exceptionnelle collective) évoquée, la Direction indiquant être opposée à une mesure collective de ce type mais précise qu'elle étudiera la proposition ; une poursuite des échanges a été actée et une réunion conclusive supplémentaire a été prévue en visioconférence.

1.4. Réunion conclusive du 13 mars 2026 – Formalisation de la dernière proposition

Lors de la réunion conclusive NAO du 13 mars 2026, les échanges ont porté sur la conclusion d'un accord dans un contexte économique contraint : les organisations syndicales ont défendu une proposition intersyndicale unanime prévoyant une prime exceptionnelle de 500 € versée en une seule fois aux salariés CDI et CDD des niveaux B à I, ainsi que le maintien d'un budget promotion distinct et des CESU, tandis que la direction a proposé une prime exceptionnelle de 400 € en deux versements (juillet 2026 et janvier 2027), en substitution de toute augmentation générale, assortie de conditions d'ancienneté et de présence, en justifiant ce fractionnement par des contraintes comptables. La direction a confirmé le maintien d'un budget promotion de 0,3 %, la reconduction des CESU (financement à 100 % pour les salariés RQTH et aidants familiaux, 75 % pour le CESU standard) et la revalorisation de la rémunération minimale annuelle à 25 250 €. Une contre-proposition syndicale visant un versement unique de 400 € en juillet 2026 a été refusée, la direction maintenant sa position et rappelant qu'à défaut d'accord majoritaire, une mesure unilatérale fondée sur un budget pour financer des augmentations individuelles de 1 % serait appliquée sans engagement sur les autres dispositifs, à l'exception du maintien, dans un premier temps, des CESU au bénéfice des salariés RQTH et des aidants familiaux.

À l'issue de la réunion conclusive de négociation annuelle obligatoire, la Direction a présenté sa **dernière proposition**, en précisant les mesures qu'elle proposait dans le cadre d'un **accord collectif NAO 2026**, ainsi que, **en l'absence d'accord**, les mesures que l'employeur entendrait mettre en œuvre unilatéralement à l'issue de la négociation, conformément aux dispositions légales.

Cette position a été **formalisée par écrit** et transmise aux organisations syndicales, celles-ci étant invitées à se positionner dans le délai imparti.

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe

FS SV Σ ak

TITRE 2 – DECISIONS

Aux termes de ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales se sont mis d'accord sur les mesures salariales pour 2026.

Article 2.1 – Prime exceptionnelle NAO 2026

Dans le cadre du présent accord, il est institué une prime exceptionnelle d'un montant brut de 400 euros, versée pour moitié avec la paie de juillet 2026 et pour moitié avec la paie de janvier 2027.

Bénéficiaires

Cette prime est versée à tous les salariés de niveau B à M, en CDI ou en CDD, justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté au 1er juillet 2026, et présents lors de chacun des deux mois de versement.

Caractère ponctuel

Cette prime constitue une mesure ponctuelle exclusivement liée à la NAO 2026 et ne crée aucun droit acquis, usage ou engagement pour les négociations ultérieures. La fraction versée en janvier 2027 ne saurait se confondre avec les mesures de la NAO début 2027 et ne pourrait donc l'impacter.

Article 2.2 – Budget promotions

Une enveloppe de 0,3% est octroyée afin de financer les promotions et ainsi accompagner les parcours professionnels, à date d'effet au 1^{er} juillet 2026.

Article 2.3 – CESU

Le dispositif CESU est arrêté comme suit :

- **CESU** : 400 euros, financé à 75% par Manpower et 25% par le salarié ;
- **CESU** : 400 euros financé à 100% par Manpower pour les salariés bénéficiaires d'une RQTH ou aidants familiaux (ainsi qu'aux collaborateurs en arrêt de plus de 4 semaines sur 12 mois à la suite d'un accident de travail).

Article 2.4 – Rémunération annuelle minimale

La rémunération annuelle minimale est fixée à 25.250 euros bruts.

TITRE 3 – COMMUNICATION ET FORMALITES DE DEPOT

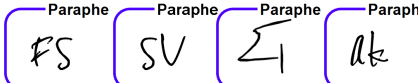
Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique sur la plateforme de télé-procédure www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr) à la DRIEETS des Hauts-de-Seine dont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


Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe


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.

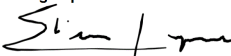
Fait à Puteaux le 27 mars 2026.

Le présent accord est signé électroniquement, via un outil de signature électronique sécurisé, conformément aux dispositions des articles 1366 et 1367 du Code civil. Les Parties reconnaissent que la signature électronique a la même valeur juridique qu'une signature manuscrite et confère au présent accord force probante et force exécutoire.


Pour la société MANPOWER France
Frédéric SEGUY

Signé par :


Pour l'organisation syndicale CFT de Manpower France
Etienne JACQUEAU, DSC


Signé par :


Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France
Anouar KENZEDDINE, DSC

Signé par :


Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France
Tania DAUCHY, DSC

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France
Sandrine VERDIER, DSC

Signé par :

6269E73AAB0A498...