ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT SOCIAL INTERIMAIRE

Préambule

Manpower France a engagé, dans le cadre du plan stratégique Envergure, un plan d'action à l'égard des candidats et salariés intérimaires. Dans ce cadre, des dispositions relatives à la gratification de l'ancienneté ou l'équipement digital ont été ainsi déployées sur le dernier trimestre 2014. La fidélisation et le développement professionnel des salariés intérimaires, sont autant d'éléments qui participent à la qualité des missions et de leurs conditions.

Le plan Envergure a parmi ses objectifs, celui de moderniser les relations professionnelles entre les salariés permanents des agences et les salariés intérimaires. Le volet de la digitalisation de la communication en est un volet ; l'enrichissement autour des entretiens professionnels en est un autre. D'autres chantiers s'ouvrent sur la prévention-santé-sécurité comme celui du développement et des parcours à partir de la mise en œuvre de l'entretien professionnel, adaptée au contexte de l'entreprise.

Le CDI Intérimaire (CDI-I) qui a également été mis en place durant l'année 2014, a introduit un mode de relation plus continu entre les salariés permanents des agences et les salariés intérimaires. Poursuivant ce développement qualitatif de nos relations avec les salariés intérimaires, le présent accord prend en compte un certain nombre de sujets qui participent à cette dimension de gestion des ressources humaines intérimaires.

Cet accord de développement social des salariés intérimaires, correspond à un accord programme qui comporte deux volets. Le premier volet fixe un calendrier des sujets de négociation pour l'année 2015 sur des thèmes qui ont trait autant à l'actualité de Manpower, qu'à la résolution de certains domaines de tension sociale.

Cet Accord, comporte un second volet, dans un texte de politique sociale à l'égard des salariés intérimaires, dans des dispositions qui visent à faciliter la prise des congés ; la gestion du temps, les conditions d'emploi des salariés intérimaires, ou l'amélioration des modalités de calcul de l'ICCP.

Article 1 : Prise de Congés Payés, par anticipation, durant une mission

Les salariés intérimaires, qui seront détachés pour des missions d'une durée minimale de 3 mois consécutifs, pourront utiliser, au cours de leur mission, de tout ou partie de leurs congés payés ; correspondant aux droits qu'ils auront acquis. La prise de congés payés devra être autorisée par l'agence de rattachement de l'intérimaire et intégrée au planning de mission de l'intéressé en fonction des contraintes de l'entreprise auprès de laquelle ils seront détachés. L'indemnité compensatrice de congés payés versée à la fin de la mission tiendra compte du montant de l'indemnité versée pendant ces périodes de congés payés autorisés.

Cette disposition recherche l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ; amélioration des conditions de santé et de repos, qui concourent à la qualité de vie au travail des salariés intérimaires en mission. Elle entrera en vigueur dés qu'un outil dédié (Outil informatique de Gestion du Temps et des activités) sera opérationnel. A titre prévisionnel et sous réserve de consultation du CCE et des CHSCT, l'échéance peut être envisagée pour le 1er janvier 2016.

Article 2 : Détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les salariés Intérimaires percevant des éléments annuels de rémunération

Pour les salariés Intérimaires, le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés est prévu par le code du travail. Cependant la détermination de l'assiette de calcul révèle des divergences fondamentales auxquelles il est souhaitable de mettre un terme.
Sans que l'entreprise utilisatrice soit contrainte de supporter un coût supplémentaire du fait de l'interprétation plus favorable que la société Manpower France entend donner par la négociation collective, à ce sujet, il est convenu de modifier dans les conditions précisées ci - après, les modalités de calcul.

Principes :
La question porte sur la détermination des primes susceptibles d'être intégrées dans la base de calcul de l'ICCP. En effet, pour un salarié intérimaire et selon la réglementation propre à chaque entreprise utilisatrice, des primes à caractère annuel peuvent être versées au terme de la mission (sous réserve du respect des conditions d'ancienneté ou de présence requises pour leur versement).
Par dérogation au droit commun des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, il est décidé de modifier le calcul actuel afin de considérer les éléments salariaux de périodicité annuelle dans l'assiette de calcul de l'ICCP. Cette position vise à mettre fin, pour l'avenir, aux débats sur la conformité du calcul actuel qui excluait le 13è mois et les primes annuelles du calcul de l'assiette de l'ICCP. Les principales primes concernées existantes à ce jour figurent dans l'annexe 1, étant précisé que cette liste n'est pas limitative et que l'assiette de calcul de l'ICCP pourrait inclure toute prime à caractère annuelle, selon la règlementation propre à chaque entreprise utilisatrice.

Application :
Ces dispositions concernent les missions dont le terme initial intervient à compter du 1er février 2015.

Article 3 : Compte Epargne temps pour les salariés intérimaires

Les parties conviées à la négociation du présent accord conviennent d'engager une négociation en vue de mettre en place un Compte Epargne Temps pour les salariés intérimaires, à l'issue des études en cours sur le sujet. Cette négociation devant se dérouler au premier semestre 2015, elle s'inscrira dans la suite de l'Accord de Branche. Cette négociation portera sur les modalités de crédit et d'alimentation du Compte Epargne temps, ainsi que sur les dispositions du bénéfice de celui-ci. L a Commission Sociale Intérimaires se réunira préalablement au lancement de cette négociation, en tant que groupe de travail chargé de préparer techniquement cette négociation.

Article 4 : Parcours de Prévention, Santé et Sécurité des Salariés Intérimaires

Les parties conviées à la négociation du présent accord s'engagent à ouvrir des négociations en vue de rechercher un accord sur les parcours de Prévention, Santé et Sécurité des salariés intérimaires dans le cadre de leurs missions. Cette négociation devant se dérouler durant le premier semestre 2015. Les thèmes de cette négociation porteront sur les domaines suivants du parcours : Fiche de liaison ; Sensibilisation ; Formations spécifiques métiers ; Visite médicale ; Reclassement ; Equipement de Protection Individuelle ; Visite de Poste ; Communication ; Bilan de fin mission.

Article 5 : Parcours Professionnels des salariés Intérimaires

Les parties conviées à la négociation du présent accord s'engagent à poursuivre les travaux de la Commission Sociale Intérimaires dans l'élaboration des outils de parcours, de développement professionnel et des compétences. A l'issue de ces travaux les Instances représentatives du Personnel concernées seront informées et leurs avis seront recueillis pour valider l'état des travaux et des pistes d'actions, dans ces domaines. Ces travaux devant se dérouler durant le premier semestre 2015.

Article 6 : Durée d'application de l'accord

Le présent accord est convenu à durée indéterminée, notamment pour les engagements prévus aux articles 1et 2.

Pour les articles 3, 4 et 5 qui portent sur l'organisation prochaine de réunions avec les partenaires sociaux, il est entendu que la survenance de la négociation et d'un accord sur chacun des thèmes de ces articles mettra un terme aux engagements convenus pour les thèmes en question.

Article 7 : Formalités de Publicité et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les dispositions de l'accord feront l'objet d'une communication à l'ensemble du Réseau.

Il sera déposé par la Direction :

- Auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;

- Auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine (original et copie électronique)

Il sera également communiqué à l'Inspecteur du Travail dont relève le Siège Social de l'entreprise.

Accord publié en 11 exemplaires.

Fait à Nanterre, le 21 janvier 2015.

Pour la Société Manpower France,

Monsieur Gérard TAPONAT, Directeur des Affaires Sociales

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Thierry BEAUSEAU CT

Pour la CFTC,

Pour le Syndicat CGT Manpower France,

Pour la CGT – FO,

Pour l'UNSA,

Annexe 1 : Liste des rubriques concernées par l'article 2.

Nous modifions donc la règle d'alimentation de l'assiette ICCP en ajoutant les rubriques de primes 13ème mois, prime annuelle et prime de vacances pour toutes les missions qui commenceront à partir du 1er février 2015. Ci-dessous la liste des nouvelles rubriques qui entreront dans le calcul de la nouvelle assiette ICCP :

Rubrique	Libellé
214	Prime 13ème mois
217	Prime annuelle
2P4	13ème mois
238	Prime vacances
236	Prime 13ème mois
237	Prime annuelle
239	Prime vacances
2P1	13ème mois
2P2	13ème mois
2P3	13ème mois