

Chaque jour, faisons grandir la confiance



## Offre Manpower

**Convention de partenariat pour la mise à disposition de personnel temporaire & prestation de recrutement CDI/CDD**



**La Fédération Française des Industriels Charcutiers Traiteurs et Transformateurs de Viande**

A vos côtés pour relever vos défis.



**700 agences** dans toute la France



**50 cabinets de recrutement** dans toute la France



**Manpower**



# CONVENTION DE PARTENARIAT



Manpower®

# SIGNATURE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

**Pour la Fédération Française des Industriels Charcutiers et Transformateurs de  
Viande**

**Robert VOLUT, Président de la FICT**

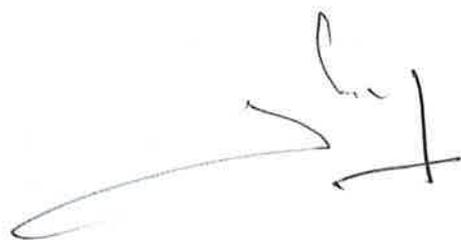
Paris le 15 décembre 2015



**Pour MANPOWER**

**Jean François DENOY, Directeur Général**

Paris le 15 décembre 2015



# Sommaire

## »» 1. CONVENTION DE PARTENARIAT

|   |   |
|---|---|
| SIGNATURE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT ..... | 3 |
|---|---|

## »» 2. NOTRE PARTENARIAT

|   |   |
|---|---|
| LE SECTEUR DES INDUSTRIES CHARCUTIERS TRAITEURS ET TRANSFORMATEURS DE VIANDE..... | 8 |
|---|---|

|                           |   |
|---------------------------|---|
| - Enjeux et attentes..... | 8 |
|---------------------------|---|

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| La proposition de Manpower ..... | 9 |
|----------------------------------|---|

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| - Notre réponse "sur-mesure" ..... | 9 |
|------------------------------------|---|

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| - Notre équipe à votre service ..... | 10 |
|--------------------------------------|----|

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| - Une expertise métier reconnue.. .. | 11 |
|--------------------------------------|----|

## »» 3. PRESTATION TRAVAIL TEMPORAIRE

|   |    |
|---|----|
| PROCESSUS DE RECRUTEMENT INTERIMAIRE..... | 13 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| - L'analyse de poste : pour une adéquation poste/profil optimale..... | 13 |
|---|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| - Sourcing des candidats ..... | 14 |
|--------------------------------|----|

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| - Entretien avec les candidats ..... | 16 |
|--------------------------------------|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| - Évaluation des candidats..... | 16 |
|---------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| PREVENTION DES RISQUES ET LA SECURITE AU TRAVAIL ..... | 19 |
|--|----|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| - Une préoccupation commune ..... | 19 |
|-----------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| - Les 3 temps forts de la prévention/sécurité ..... | 20 |
|---|----|

# Sommaire (suite)

|   |    |
|---|----|
| NOTRE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES INTERIMAIRES .....                             | 21 |
| - Des solutions opérationnelles de formation pour nos salariés intérimaires .....   | 21 |
| - Préparation et suivi de mission.....  | 25 |
| - Notre politique RH de fidélisation de nos salariés intérimaires .....             | 26 |
| <br>  |    |
| DES SERVICES EXPERTS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADHERENTES A<br>LA FICT ..... | 27 |
| - Une expertise administrative sécurisante .....                                    | 27 |
| - Des solutions sur-mesure pour répondre à vos spécificités .....                   | 27 |
| <br>  |    |
| ❖❖ <b>4. PRESTATION RECRUTEMENT</b>   |    |
| PRESTATION RECRUTEMENT CDI/CDD.....   | 29 |
| - Expertise en recrutement .....  | 29 |
| - Trois solutions de recrutement CDI/CDD.....                                       | 29 |
| <br>  |    |
| ❖❖ <b>5. CONDITIONS COMMERCIALES</b>  |    |
| NOS CONDITIONS COMMERCIALES .....   | 32 |
| - Des conditions commerciales au service de notre partenariat .....                 | 32 |
| <br>  |    |
| ❖❖ <b>6. MIEUX NOUS CONNAITRE</b>   |    |
| MANPOWER FRANCE .....   | 35 |
| <br>  |    |
| ❖❖ <b>7. Documents complémentaires</b>  |    |
| Les Conditions Générales de Vente .....   | 38 |



## NOTRE PARTENARIAT



Manpower®

# LE SECTEUR DES INDUSTRIES CHARCUTIERS TRAITEURS ET TRANSFORMATEURS DE VIANDE

## Enjeux et attentes

### Les enjeux de la profession

La FICT est une fédération qui regroupe plus de 300 entreprises des industries charcutières, traiteurs et transformatrices de viandes. Sa mission principale est d'aider ces entreprises adhérentes, dans le respect de leurs spécificités, à coordonner et améliorer leurs actions dans les domaines économique, juridique, social, technique et réglementaire.

Ces entreprises emploient plus de 33 000 salariés en 2014 en CDI. Elles sont de tailles très variées et réparties dans toute la France. L'activité de ces industries est la fabrication de produits de charcuteries et des salaisons.

De l'opérateur polyvalent de fabrication à l'ingénieur recherche et développement, en passant par le conducteur de ligne de fabrication, les métiers sont très variés et nécessitent un savoir-faire.

De nombreuses entreprises petites et grandes du secteur sont confrontées compte tenu de leurs contraintes d'organisation de travail, à des problèmes de recrutement d'une main d'œuvre qualifiée.

Depuis 2012, la profession est engagée dans un vaste programme d'attractivité. A ce titre elle a participé à la création d'un portail des métiers de l'alimentaire afin de promouvoir et valoriser ses métiers notamment auprès des jeunes.



### Les attentes de la profession

Dans ce contexte, les industries charcutières et traiteurs représentées par la FICT, souhaitent trouver une solution à leurs difficultés en ayant recours à un prestataire fiable et capable de leur proposer des candidats opérationnels et qualifiés.

Manpower, au travers de cette offre de service, souhaite leur apporter des solutions RH et être à leur écoute, via son réseau d'agences, dans la mise en place d'un dispositif attractif de candidats prêts à s'investir dans ces métiers.

C'est pourquoi, dans ce cadre, le partenariat mis en oeuvre en 2006 entr la FICT et Manpower est renouvelé en 2015.

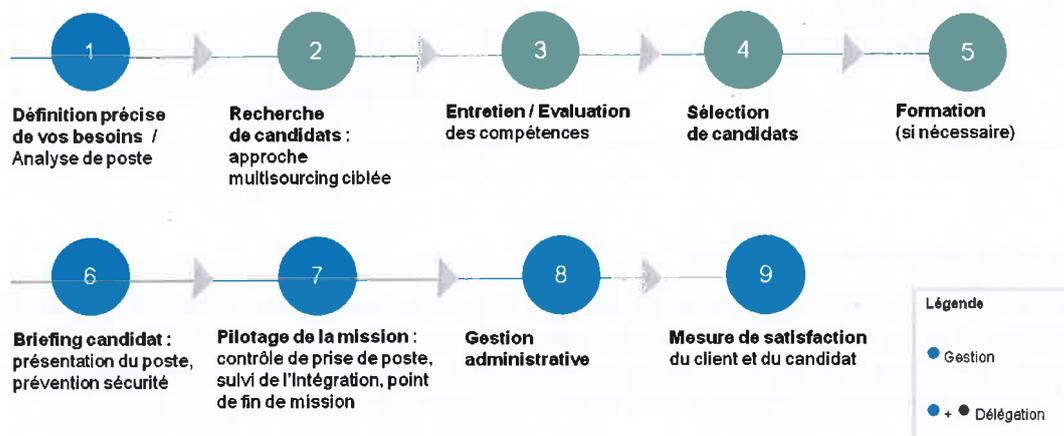
# La proposition de Manpower

## Notre réponse "sur-mesure"

### Une prestation sur-mesure

Nos collaborateurs connaissent l'environnement économique et social du secteur d'activité et ses modes de fonctionnement. Avec vos entreprises, ils identifient les prestations les plus adaptées à vos besoins. Ainsi, nous élaborons des solutions sur-mesure à partir de nos offres standards (description ci-dessous). Chacune des étapes est personnalisée.

Le déroulement de la prestation



### Nos atouts

La proximité d'un réseau :

- Des agences à proximité sur l'ensemble du territoire national des entreprises

Le support de nos experts/agences :

- Nos agences sont à votre écoute pour répondre à vos questions concernant la législation du travail, la formation, la prévention et sécurité au travail

Notre politique sécurité :

- La gestion et la prévention des risques est au cœur de la politique "santé sécurité au travail" de Manpower France au travers d'une organisation dédiée

Une qualité et une culture de service :

- Manpower France est certifiée ISO 9001 version 2008



## Notre équipe à votre service

### Votre équipe Manpower

**Jérôme LASCAR**  
Responsable Grands Comptes



**Votre interlocuteur privilégié**  
Déploiement, coordination et suivi du contrat.

Immeuble Eureka  
13, rue Ernest Renan  
92723 NANTERRE cedex

01 57 66 14 02  
 06 22 17 29 53  
 [jerome.lascar@manpower.fr](mailto:jerome.lascar@manpower.fr)

**Agnès LEPINE LOZACH**  
Directeur des ventes Grands Comptes

01 57 66 13 48  
 06 73 37 97 36  
 [agnes.lepine-lozach@manpower.fr](mailto:agnes.lepine-lozach@manpower.fr)

**Laurence DREUX-DOUILLARD**  
Directeur Grands Comptes Industrie & Services

01 57 66 11 23  
 06 11 47 66 05  
 [laurence.dreux@manpower.fr](mailto:laurence.dreux@manpower.fr)

### Nos relais d'expertise régionaux

L'ensemble des agences Manpower est en relation avec les entreprises adhérentes de la Fédération Française des Industriels Charcutiers Traiteurs et Transformateurs de Viande. Les agences Manpower s'engagent à mettre en œuvre et à suivre les actions nécessaires au bon déroulement des services proposés dans le cadre de cette consultation.

### Conseil juridique

Tous nos collaborateurs permanents sont régulièrement informés des évolutions de la législation sociale. Une équipe de juristes opérationnels conseille quotidiennement les agences Manpower pour le bénéfice de nos clients.

- Conseil et assistance sur la réglementation du droit du travail temporaire ;
- Gestion des réclamations des salariés intérimaires ;
- Gestion des contentieux prud'homaux ;
- Suivi des contrôles et courriers des inspections du travail ;
- Veille juridique et information sur la réglementation ;
- Formation des collaborateurs en agence.

# La proposition de Manpower

## Une expertise métier reconnue..

### **Manpower France dispose d'un savoir-faire reconnu dans les métiers des industries alimentaires**

A titre d'exemples :

- Ouvrier IAA,
- Opérateur qualifié du travail de la viande
- Conducteur de machine
- Agent de fabrication polyvalent,
- Agent de conditionnement,
- Cariste,
- Agent logistique
- Conducteur de ligne
- Préparateur de commandes,
- Agent /Technicien de maintenance,
- Employé de laboratoire,
- Technicien qualité
- Responsable en assurance qualité,



# PRESTATION TRAVAIL TEMPORAIRE



Manpower®

## L'analyse de poste : pour une adéquation poste/profil optimale

### Ce qu'il faut savoir

Au travers de l'analyse de poste, nous formalisons, avec chaque adhérent de la FICT avec laquelle nous sommes en relation, un descriptif de poste détaillé, précisant les missions confiées, l'environnement de travail, tous les pré-requis en termes de formation, d'expérience et de compétences à évaluer.

### L'analyse de poste : une étape clé du recrutement

Par le biais de l'analyse de poste, nous définissons ensemble précisément le(s) poste(s) à pourvoir et le(s) profil(s) recherché(s) afin de bien sélectionner vos futurs salariés intérimaires :

- Rappel des objectifs, enjeux, délais, critères de qualité et exigences particulières ;
- Etude des spécificités de l'environnement de travail, des savoir-faire et savoir-être requis et des équipements individuels de protection.

L'analyse de poste concourt à :

- Mesurer la différence entre un métier en général et ce métier dans le contexte de l'établissement. Cette distinction est essentielle pour identifier les salariés qui s'inséreront le mieux dans la culture de l'entreprise, ses objectifs et son environnement ;
- Réduire les risques d'incidents et de dysfonctionnements ;
- Informer clairement le salarié sur le délai d'intégration, la pérennité de la mission, les nouvelles compétences qu'il peut acquérir, la rémunération proposée et les conditions de travail.



L'ensemble des informations que nous recueillons auprès de l'entreprise sont des gages de meilleure intégration du salarié dans l'organisation de travail de l'entreprise.

# PROCESSUS DE RECRUTEMENT INTERIMAIRE

## Sourcing des candidats

### Un multisourcing ciblé

Nous mettons tout en œuvre pour identifier le bon candidat en réponse aux besoins opérationnels des opérationnels :



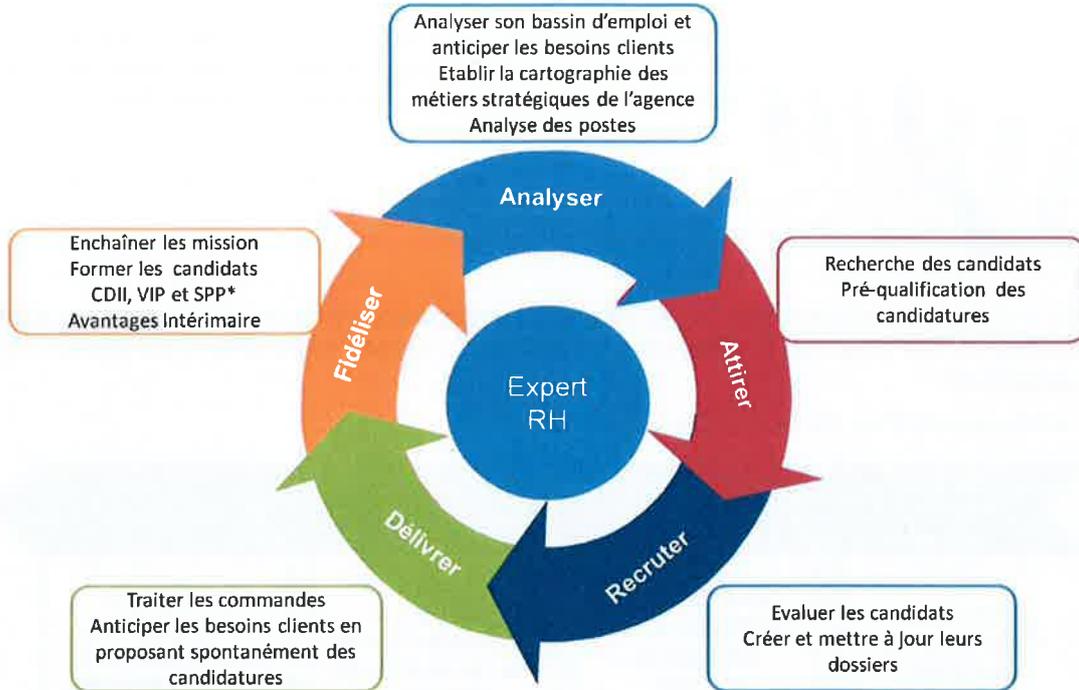
### Les avantages des entreprises :

- **Visibilité et attractivité de leurs offres d'emploi.**
- **Accès à une large base de candidats France entière.**
- **Contribution à la lutte contre les discriminations et à ses engagements RSE.**

### Notre démarche de gestion et d'optimisation des compétences

Notre objectif : assurer une connexion optimale entre l'offre de compétences de nos candidats et les demandes des entreprises. Cela passe par une connaissance précise de son environnement local, son histoire, les tendances économiques, les saisonnalités mais également des compétences disponibles ainsi que de l'offre de formation.

**Anticiper vos besoins : notre démarche d'optimisation et de gestion des compétences.**



**Ainsi l'entreprise bénéficie :**

- D'une meilleure réactivité face à ses demandes et d'une anticipation de ses besoins.
- De candidats identifiés et préqualifiés pour une meilleure qualité des candidatures.
- D'une garantie de non-discrimination dans la sélection des profils.
- De candidats informés des règles de fonctionnement de l'Agroalimentaire.

# PROCESSUS DE RECRUTEMENT INTERIMAIRE

## Entretien avec les candidats

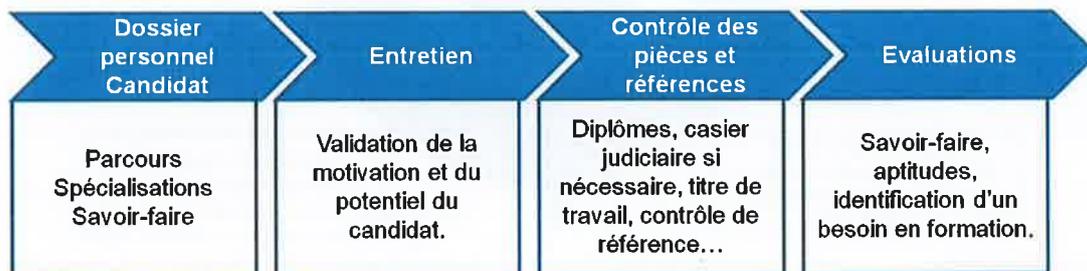
### Recruter un candidat



Chaque candidature reçue fait l'objet d'une pré-qualification en fonction des caractéristiques des postes disponibles transmis aussi bien en termes de savoir-faire que de savoir être.

Les candidatures correspondant à ces critères se voient proposer un rendez-vous soit en vidéo conférence soit dans l'un de nos sites : agences ou espace Manpower pour finaliser leur recrutement.

Le recrutement d'un candidat étape par étape



## Évaluation des candidats

### Un processus d'évaluation rigoureux

Manpower évalue les candidats, cela fait partie du process pour garantir à nos clients un retour sur investissement optimum. Manpower s'appuie sur son équipe locale proche du terrain spécialement formé aux outils et processus d'évaluation, pour répondre rapidement aux besoins de leurs clients :

- Grâce à une large palette d'outils adaptés à tous types de besoins réalisée en collaboration avec des spécialistes de l'évaluation et des métiers de l'entreprise pour répondre aux différents besoins des activités de Manpower sur plus de 300 métiers ;
- C'est un gain de temps dans le process de l'évaluation / recrutement :
  - Tout se passe dans les locaux de Manpower ;
  - Tout le process est réalisé par nos collaborateurs.

### **Nos outils d'évaluation dédiés au savoir/savoir-faire**

**Direct Quizz, bibliothèque exclusive de questionnaires web interactifs permettant une mesure objective des connaissances théoriques et pratiques :**

- Plus de 170 questionnaires métiers ;
- Plus de 150 questionnaires de sensibilisation à la sécurité ;
- Savoirs fondamentaux : français, arithmétique.

**Direct Quizz spécifiques aux métiers de l'Agroalimentaire :**

- 1. les principaux dangers en agro-alimentaire
- 2. l'hygiène et la tenue du personnel
- 3. le lavage des mains
- 4. le traitement de conservation des aliments
- 5. le nettoyage et la désinfection des locaux
- 6. les normes d'étiquetage et de conditionnement
- 7. la méthode HACCP

PROCESSUS DE RECRUTEMENT INTERIMAIRE

Vous trouverez ci-dessous un exemple de test spécifique Agro Alimentaire ==> évaluation sur-mesure tenant compte des spécificités de vos métiers :



**Fiche descriptive questionnaire Direct Quizz**  
**Hygiène en agro-alimentaire**



|                                 |  |   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Secteur d'activité :</b>     | <b>Agro-alimentaire</b>  |   |
| <b>Catégorie :</b>              | <b>Métier</b>  |   |
| <b>Auteur :</b>                 | <b>SOLERTIS</b>  |  |
| <b>Durée :</b>                  | 30 mn environ (illimitée)  |   |
| <b>Date de création :</b>       | Mars 2006  |   |
| <b>Public visé :</b>            | Toute personne amenée à travailler en entreprise agro-alimentaire et devant être en contact avec les produits alimentaires et devant connaître et respecter les règles indispensables à la bonne pratique des règles d'hygiène spécifiques à ce secteur : industrie agro-alimentaire, restauration, conditionnement, distribution, ... |   |
| <b>Types de questions :</b>     | QCU/QCM avec illustrations   |   |
| <b>Utilisations possibles :</b> | Avant détachement TT, recrutement, placement, ECCP.<br><br>Positionnement avant envoi en formation, en bilan de fin de formation.  |   |

**Le candidat devra répondre à une quarantaine de questions réparties en 7 thèmes pour valider ses connaissances théoriques et pratiques sur :**

**Présentation du questionnaire :**

1. les principaux dangers en agro-alimentaire
2. l'hygiène et la tenue du personnel
3. le lavage des mains
4. le traitement de conservation des aliments
5. le nettoyage et la désinfection des locaux
6. les normes d'étiquetage et de conditionnement
7. la méthode HACCP

**Présentation des résultats du candidat :**

|   |  |  |
|---|--|--|
|  <p>Permet de visualiser rapidement les résultats du candidat.</p> |  <p>Permet de visualiser les réponses du candidat, et peut être comparé à d'autres réponses</p> |  <p>Permet de connaître et de commenter le résultat du candidat question par questions</p> |
|---|--|--|

1 Ce questionnaire est la propriété exclusive de Manpower. Toute reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Toute transmission, copie à des personnes ou entités extérieures à Manpower - sous quelque forme que ce soit - est interdite.  
Outils et Processus Évaluation - Manpower 2007 1/1

## Une préoccupation commune

### 1/ Une priorité pour la FICT

Depuis 10 ans, la FICT met en oeuvre une politique de prévention des risques de sécurité au travail. C'est un objectif majeur.

Les entreprises adhérentes à la FICT se sont investies depuis plusieurs années dans la sécurité et santé de leur personnel. L'indice de fréquence AT du secteur d'activité a baissé de 22% sur 10 ans (2013/2003) (cf Page 18).

De plus en plus, les entreprises mettent en place un plan d'action "Sécurité santé " pour une meilleure prévention des accidents de travail, des maladies professionnelles et des TMS..

Améliorer les conditions de travail des salariés est un facteur de performance et de progrès pour les entreprises du secteur et Manpower est en harmonie avec cet objectif.

### 2/ Une priorité sociétale pour Manpower

En tant qu'acteur de confiance au sein du marché de l'emploi Manpower France fait de la prévention des risques professionnels une priorité absolue.

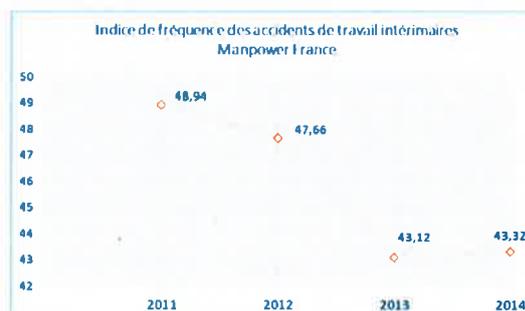
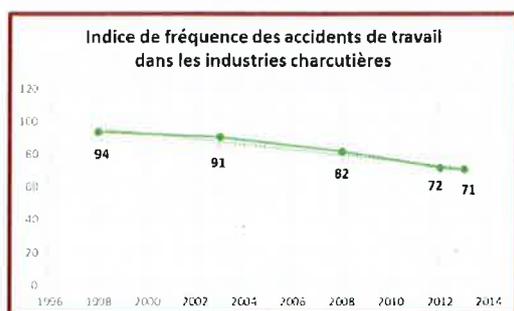
Sa politique de prévention, de sécurité et de santé au travail comporte trois objectifs majeurs :

- Préserver l'intégrité physique et psychique de ses salariés ;
- Réduire le nombre d'accidents du travail et le développement de maladies professionnelles ;
- Agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail pour favoriser le bien-être professionnel.

#### Nos atouts

- **1 Diminution de l'absentéisme lié aux accidents du travail et maladies professionnelles**
- **2 Optimisation du processus sécurité par les retours d'expérience**
- **3 Valorisation de l'image employeur à l'extérieur**

Comme les entreprises de la FICT, Manpower France travaille également à la réduction significative des risques professionnels pour ses intérimaires et réalise des bilans sécurité personnalisés.

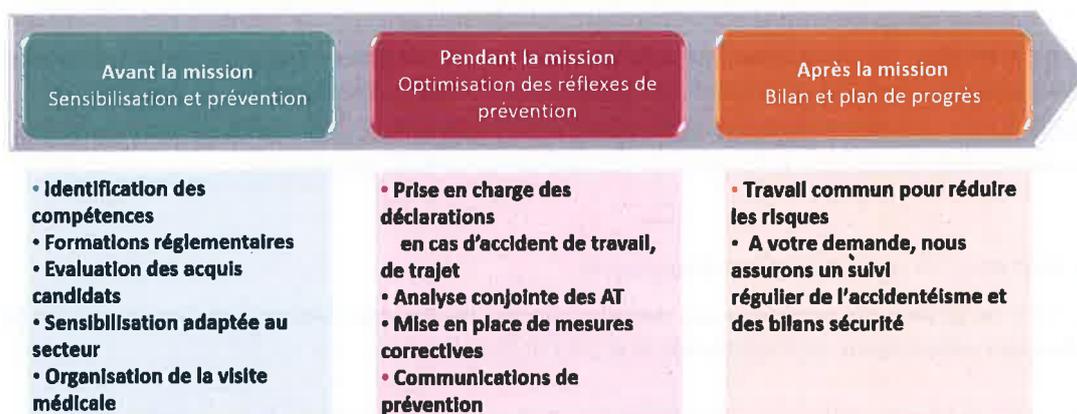


Manpower présentera en priorité des candidats formés et /ou expérimentés dans les métiers du secteur et en particulier formés aux règles hygiène sécurité et qualité

## Les 3 temps forts de la prévention/sécurité

### Une organisation autour de trois temps forts :

Manpower conduit une politique active de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de ses salariés intérimaires, placée sous la responsabilité du département prévention sécurité au travail qui anime des préventeurs régionaux.



# NOTRE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES INTERIMAIRES

## Des solutions opérationnelles de formation pour nos salariés intérimaires

### Des dispositifs de formation pour développer les compétences de nos salariés intérimaires

Pour développer les compétences de nos salariés intérimaires, nos actions de formation poursuivent 3 objectifs clés :



#### 1. Adapter les compétences des salariés intérimaires au marché :

- Formations exclusives métiers : développées en interne ou en partenariat avec des organismes de formation dans tous les secteurs d'activité, sur des métiers spécifiques ou un savoir-être attendu (agroalimentaire, industrie, automobile, tertiaire...);
- Formations exclusives savoir-être pour faciliter l'intégration de nos salariés intérimaires dans vos entreprises ;
- Formations réglementaires, pour respecter la législation et travailler en toute sécurité ;
- **Sécurité Alimentaire Enjeu (Hygiène et qualité dans les industries agroalimentaires) :**
  - Ce cursus apporte les connaissances de base sur la sécurité alimentaire dans le milieu de l'industrie agroalimentaire : donner du sens aux principes fondamentaux en vigueur dans la production agroalimentaire, prendre conscience de son rôle en qualité d'acteur de la sécurité alimentaire, passer du rôle de consommateur à celui d'acteur.

#### 2. Créer les compétences sur les métiers pénuriques :

- Actions qualifiantes :
  - Contrats d'apprentissage ;
  - Contrats de professionnalisation ;
  - Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) ;
  - Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) ;
  - Période de professionnalisation.
- Actions diplômantes : contrats d'apprentissage intérimaires.

### 3. Accompagner les parcours professionnels

- Cours e-learning en libre-service ou sous conditions d'accès pour tous nos intérimaires sur notre plateforme Manpower Training sur des thèmes liés à :
  - L'entrée en mission, la sécurité,
  - Le développement durable,
  - Le CV, l'entretien d'embauche,
- Développement des compétences :
  - Entretien professionnel,
  - CPF, CIF, VAE, Bilan de Compétences...
- Actions d'insertion :
  - Manpower organise régulièrement des actions de formation pour des demandeurs d'emploi en liaison avec les structures publiques et associatives et les entreprises utilisatrices intéressées.
  - Ces actions (AFPR, POEC) précèdent en général la mise à disposition et font l'objet de montages particuliers.
  - Outre la prise en charge financière, le service apporté par Manpower réside dans le montage et la gestion d'actions complexes à mettre en œuvre, le suivi des demandeurs d'emploi et la coordination des différents acteurs.

#### Des actions opérationnelles de formation pour nos salariés intérimaires

Chaque entreprise peut bénéficier de notre organisation centralisée relayée par des experts régionaux pour accompagner les projets de formation d'intérimaires. Nous nous engageons à étudier la mise en place de solutions de formation adaptées au contexte, sur-mesure, avec l'assistance de nos services formation et en étroite collaboration avec les responsables concernés au sein de votre entreprise.

Les actions, quels que soient le type de formation choisi et le lieu de réalisation, répondent à la législation en vigueur et aux accords professionnels du Travail Temporaire (Accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire).

Lorsqu'elles se déroulent sur le site de l'entreprise utilisatrice, elles respectent le cadre d'intervention, les modalités et le contenu définis dans l'article 17 de l'accord du 21 sept.2012 :

- Formations animés par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation présents pendant toute la durée de l'action,
- Objectifs définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables,
- Formations réalisées sans aucune contrainte liée à la productivité pour le salarié.

#### Vos avantages :

- **Renforcement de l'adéquation poste/profil ;**
- **Développement de compétences ;**
- **Des experts en support pour l'analyse des besoins et le montage des dossiers de formation.**

Vous trouverez ci-après des exemples de formation que nous pouvons mettre en place.

## L'Hygiène et la Sécurité Alimentaire (SAE)



|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Durée :</b>                | 2 Jours   |
| <b>Objectif :</b>             | Apporter les connaissances de base et la compréhension des principes fondamentaux régissant les règles d'hygiène et de sécurité des aliments, en particulier au sein des industries agroalimentaires. |
| <b>Public :</b>               | Toute personne destinée à travailler dans le secteur agroalimentaire : opérateur de production, technicien de maintenance, responsable de ligne, chef d'équipe production et nettoyage...             |
| <b>Approche pédagogique :</b> | Recueil de représentations, Jeux pédagogiques, Photo langage, Exercices pratiques, Echange de connaissances.  |

**CONTENU DE LA FORMATION :**

---

**Principes de base de la gestion du temps**

Découvrir les grands thèmes abordés dans la formation

Comprendre et s'approprier :

- La Qualité (au travers de sa définition)
- L'obligation de résultat
- Des cas de crises sanitaires (mini-étude de cas)

**Les Dangers qui menacent le consommateur**

Identifier les 5 types de dangers à prendre en compte dans les IAA

Connaître et être capable de différencier ces 5 types de dangers :

- Microbiologiques
- Physiques
- Chimiques
- Allergènes
- Liés au facteur humain

**Comprendre les conditions permettant la survenue de ces dangers**

**Combattre ces dangers**

- Maîtriser l'impact des paramètres environnementaux contrôlables sur la croissance microbienne (mini-jeux)
- Maîtriser le lavage des mains (test pratique)
- Maîtriser l'ensemble des paramètres permettant de contrôler ou limiter la croissance microbienne
- Maîtriser les autres facteurs susceptibles de provoquer ou favoriser la survenue d'incidents sanitaires
- Identifier les grands principes qui permettent de maîtriser ces dangers : le rangement et le nettoyage (5S), la marche en avant, la maîtrise du procédé (5M)...

**Etre acteur de la Sécurité des Aliments**

- Appréhender un danger, évaluer le niveau de risque associé et être force de proposition pour le maîtriser
- S'engager personnellement dans cette maîtrise des dangers
- Evaluer les connaissances acquises (Quiz sous forme d'un QCM)
- L'HACCP, les principaux référentiels de sécurité des aliments

**Évaluation des connaissances acquises (Quiz sous forme d'un QCM)**

## Formation aux principes de l'HACCP



### (Méthodes et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments)

|                        |   |
|------------------------|---|
| Durée :                | 1 Jour  |
| Objectif :             | Comprendre l'origine et la finalité de la méthode HACCP, en lien avec les impératifs actuels de la sécurité des aliments.<br>Maîtriser le vocabulaire propre à l'HACCP, à la sécurité alimentaire et à la qualité.<br>S'approprier la méthode dans son ensemble en vue de participer aux travaux de l'équipe HACCP. |
| Public :               | Toute personne intégrant ou appartenant à l'équipe HACCP d'un site agroalimentaire : opérateurs expérimentés, managers de proximité, responsables dont responsable qualité...   |
| Approche pédagogique : | Quiz, Jeux pédagogiques, Exercices, Analyse de situations, Echange de connaissances.  |

#### CONTENU DE LA FORMATION :

##### En préalable à l'HACCP

- Etat des lieux de la réglementation actuelle
- L'obligation de résultats
- Mes activités et mon rôle en matière de sécurité des aliments
- Les grandes familles de dangers pour le consommateur

##### Aperçu de la méthode HACCP : structure et logique

- Historique
- Le vocabulaire HACCP
- Les 7 principes
- Les 12 étapes

##### Mettre en pratique l'HACCP

- Décrire un produit
- Construire un diagramme de fabrication
- Enumérer les dangers potentiels
- Déterminer un CCP (l'arbre de décision)

## Préparation et suivi de mission

### Une préparation de la mission en amont pour une bonne intégration

L'intégration des intérimaires est un facteur clé du succès de la mission.

#### Une présentation complète du poste est faite au candidat.

Nous leur présentons systématiquement l'entreprise (accès, conditions de travail, parcours d'intégration) et valorisons le poste (missions, horaires, règles générales de sécurité) avant la mise à disposition. Nous vérifions ainsi auprès du candidat ses motivations, sa compréhension des enjeux, et nous levons ses dernières interrogations.

#### Vos avantages :

**Des collaborateurs opérationnels, impliqués et rapidement intégrés à vos équipes.**

### Le suivi de la mission

Nous réalisons les contrats directement à partir de l'outil d'enregistrement des commandes, ceci nous permet dans la mesure de l'exhaustivité des informations nécessaires de produire ceux-ci dans les meilleurs délais.

Par la suite, en fonction des attentes de chaque entreprise indiquées dans le dossier client, nous pouvons :

- Le premier jour de la mission, réaliser une vérification de la prise de poste ;
- A la fin de la période d'essai, faire un point afin de valider que l'intérimaire correspond bien à leurs attentes.

Avant la fin de la mission, il sera également réalisé un point afin de nous assurer que l'entreprise souhaite conserver ce salarié sur son poste où sur un autre.



The image shows a 'Bilan Qualité mission' (Mission Quality Review) form. At the top, it says 'Bilan Qualité mission' and 'Contributions et commentaires'. Below this, there is a section for 'Satisfaction client' with a color-coded bar (red, orange, green) and a 'Satisfaction interne' section. The form includes various input fields and checkboxes for recording feedback and satisfaction levels.



## Notre politique RH de fidélisation de nos salariés intérimaires

### L'emploi, 1er levier de fidélisation pour tous nos salariés intérimaires

Nos agences d'emploi représentent Manpower France sur l'ensemble du territoire national pour une présence sur tous les bassins d'emploi. Elles sont les interlocutrices principales et privilégiées des salariés intérimaires et des entreprises partenaires pour une relation de proximité. Elles concourent directement à la gestion, au développement des parcours professionnels de l'ensemble de leurs salariés intérimaires par :

- La connaissance des besoins de compétences de chaque bassin d'emploi permettant l'élaboration d'une cartographie des métiers recherchés par les entreprises ;
- L'anticipation et le développement d'actions de mise à l'emploi dès lors que le profil du salarié intérimaire est en adéquation avec le profil recherché par l'entreprise cliente ;
- L'identification des profils Talents Experts, ayant un savoir-faire et/ou un savoir-être différenciant ;
- L'anticipation et le développement d'actions d'évaluation des candidats et des salariés intérimaires (évaluation des connaissances, du savoir-être et des aptitudes), de formation, de sécurisation des parcours professionnels et de gestion de carrière ;
- La mise en œuvre d'actions de prévention sécurité et le suivi des accidentés du travail ;

### Relation digitale avec nos intérimaires

Un espace web gratuit accessible 24h/24 :



- Des services de gestion administrative :
  - Suivi des relevés d'activité et des paies associées, duplicatas de bulletins de salaire, demande d'acompte sur salaire, déclaration Pôle emploi...
  - Accès à nos offres d'emploi en temps réel,
  - Création d'alertes e-mails,
  - Mise à disposition de modules de formation en ligne.

# DES SERVICES EXPERTS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADHERENTES A LA FICT

## Une expertise administrative sécurisante

### Des chargés de recrutement qualifiés

Nos chargés de recrutement ont pour missions principales de :

- Mettre en place des actions de sourcing en adéquation avec la stratégie de recrutement ;
- Conduire les entretiens candidats et rédiger les synthèses pour nos clients ;
- Anticiper les besoins de nos clients en les conseillant sur les solutions RH adaptées ;
- Appliquer la législation et la réglementation du travail temporaire et du recrutement.

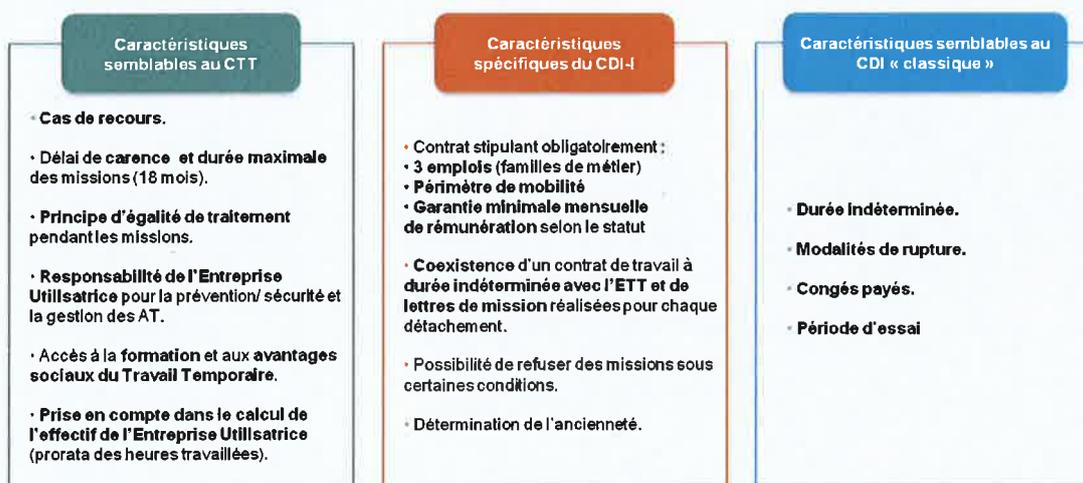
## Des solutions sur-mesure pour répondre à vos spécificités

### Le CDI Intérimaire : une solution RH innovante pour vos besoins de souplesse, fiabilité et performance.

Le CDI Intérimaire est un nouveau type de contrat de travail, né de l'Accord sur la Sécurisation Professionnelle des intérimaires et applicable depuis le 6 mars 2014.

Les intérimaires sélectionnés signent avec Manpower un contrat à durée indéterminée et sont détachés chez nos clients, pour des missions longues, par le biais de lettres de mission.

Le CDI Intérimaire répond aux enjeux de flexibilité responsable des entreprises : vous bénéficiez de collaborateurs fidélisés et engagés sur le long terme, tout en conservant la souplesse du travail temporaire.





PRESTATION RECRUTEMENT

# PRESTATION RECRUTEMENT CDI/CDD

## Expertise en recrutement

### Conseil Recrutement : l'expérience héritée de Manpower au service de vos recrutements

#### Manpower France : un savoir-faire historique au cœur des bassins d'emploi

Manpower est un acteur majeur du marché de l'emploi depuis 1957 en France. Combinant présence internationale et expertise locale, Manpower accompagne les entreprises dans la gestion de leurs emplois et les candidats dans la construction de leur parcours professionnel.

## Trois solutions de recrutement CDI/CDD

### Nous vous proposons 3 solutions de recrutement CDI/CDD modulables et sur-mesure

|   | Excellence RECRUTEMENT | Excellence PRESELECTION | Excellence EVALUATION                              |
|---|------------------------|-------------------------|--|
| Définition de poste et du profil recherché  | ◆                      | ◆                       | ◆  |
| Recherche de candidats : mise en place d'une stratégie d'approche multi-sourcing ciblée   | ◆                      | ◆                       |  |
| Entretien de pré-qualification téléphonique des candidats   | ◆                      | ◆                       | A partir des candidatures transmises par vos soins |
| Entretien en face-à-face approfondi pour l'évaluation du savoir-faire et du savoir-être des candidats. Large gamme de tests disponibles | ◆                      |                         | ◆  |
| Présentation des candidats à travers une synthèse détaillée   | ◆                      | ◆                       | ◆  |
| Suivi de l'intégration du candidat durant la période d'essai initiale   | ◆                      |                         |  |
| Bilan et évaluation de la prestation  | ◆                      | ◆                       | ◆  |

#### Excellence Recrutement

- Manpower couvre toutes les étapes du recrutement. Vous bénéficiez de conseils personnalisés depuis la définition de votre cahier des charges jusqu'au suivi d'intégration de vos candidats.

#### Excellence Présélection

- Elle porte uniquement sur les étapes d'identification et de pré-qualification des candidats. L'entreprise optimise ainsi ses délais et ses coûts de recrutement en nous confiant des tâches souvent chronophages ;



### Excellence Evaluation

- Manpower assiste l'entreprise sur les étapes d'évaluation et d'accompagnement des candidats, avec nos méthodes certifiées d'Assessment. Vous sécurisez ainsi votre décision finale d'embauche.



# CONDITIONS COMMERCIALES



Manpower®

# NOS CONDITIONS COMMERCIALES

## Des conditions commerciales au service de notre partenariat

### 1) Vos conditions commerciales Travail Temporaire

Le prix des prestations est fixé à partir de coefficients multiplicateurs :

- Pour les entreprises déjà bénéficiaires d'accord commercial, les conditions commerciales sont maintenues.
- Pour les entreprises non bénéficiaires d'un accord commercial individuel, les conditions commerciales sont les suivantes :

|                                       | Délégation * | Gestion * |
|---------------------------------------|--------------|-----------|
| <b>Personnel Industrie</b>            |              |           |
| Peu qualifié                          | 1,90         | 1,85      |
| Qualifié                              | 1,98         | 1,89      |
| <b>Personnel Administratif</b>        |              |           |
| Peu qualifié                          | 1,92         | 1,85      |
| Qualifié                              | 1,99         | 1,90      |
| <b>Techniciens, Agent de maîtrise</b> | 2,01         | 1,91      |
| <b>Cadre</b>                          | 2,05         | 1,95      |

*Hors métiers rares spécifiques*

*Hors Remise annuelle*

*Hors missions inférieures ou égales à 3 jours*

#### \* Délégation

Manpower prend en charge la recherche et le recrutement de candidats et l'administration du personnel.

#### \* Gestion

Les entreprises adhérentes à la FICT proposent des candidats qu'ils veulent recruter. Manpower prends en charge l'administration du personnel.

Ces coefficients seront appliqués sur le salaire de référence ainsi que sur les autres éléments qui constituent une rémunération soumise à charges sociales, tels que les primes et heures supplémentaires éventuelles ou tous autres éléments soumis à charges sociales.

En cas d'augmentation ou de baisse d'une ou des charges sociales, fiscales et/ou parafiscales consécutive notamment à un changement législatif ou réglementaire, les coefficients sont révisés automatiquement et proportionnellement à cette augmentation.

## NOS CONDITIONS COMMERCIALES

En sa qualité d'employeur, Manpower bénéficie et conservera tout crédit d'impôt ou toutes réductions de cotisations, notamment celles prévues par l'article L 241-13 du Code de la sécurité sociale. Les présentes conditions commerciales ont été négociées par les Parties en tenant compte de ces éléments.

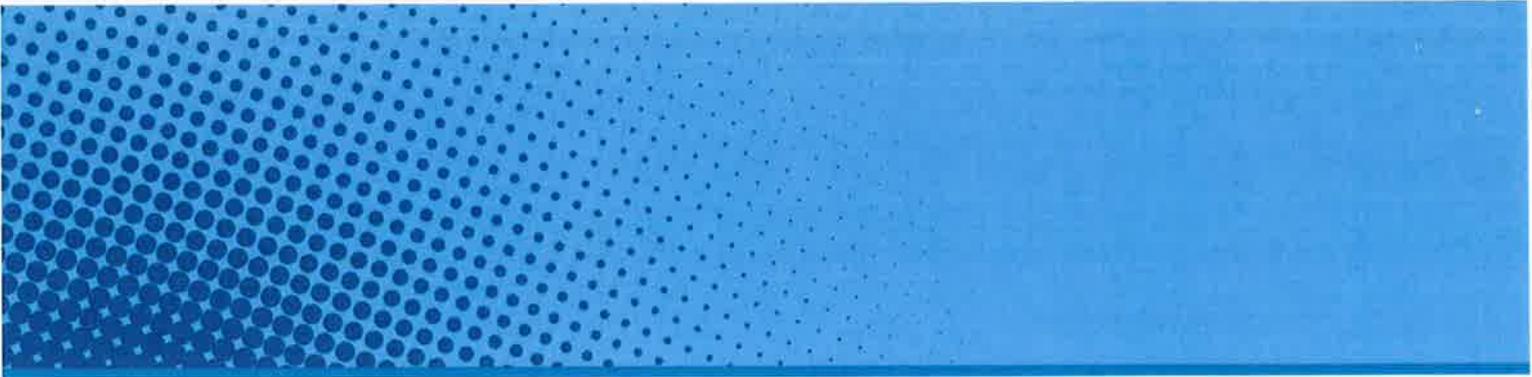
Les qualifications non décrites feront l'objet de conditions commerciales distinctes, négociées au cas par cas par les agences, au niveau local.

Tout élément de rémunération (relevant notamment du temps de travail effectif ou non effectif, des heures supplémentaires, des primes, des rappels de salaire, etc.), toute absence rémunérée (jours fériés, chômés, légaux ou non, JRTT, congés pour événements familiaux, intempéries, jours non travaillés par un salarié non gréviste mais empêché d'exercer sa mission du fait d'une grève, etc.), toute indemnité versée au titre des frais professionnels, payés au salarié font l'objet d'une facturation dont les sommes sont dues par le Client.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié doit être remboursé à hauteur de 50% minimum des frais de transport publics qu'il engage pour aller et revenir de son lieu de travail. Les frais de transport publics des salariés intérimaires seront pris en charge par le Client dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents, c'est-à-dire au-delà des 50% si tel est le cas.

### 2) Honoraires des prestations recrutement préférentiels et indicatifs en fonction des volumes

|                            | Excellence<br>RECRUTEMENT | Excellence<br>EVALUATION | Excellence<br>PRESELECTION |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Honoraires des prestations | 2500 € HT                 | 500 € HT                 | 1000 € HT                  |



MIEUX NOUS CONNAITRE



Manpower<sup>®</sup>

## Ce qu'il faut savoir

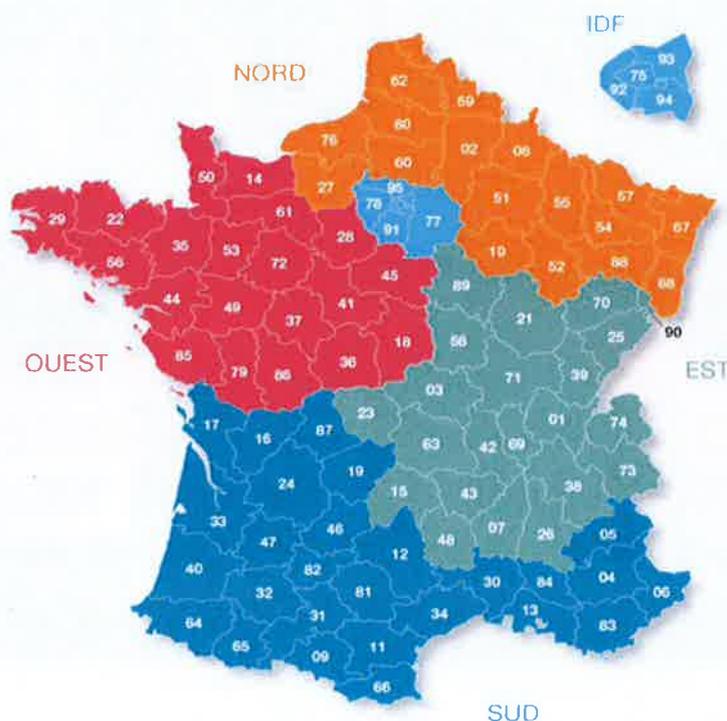
Organisé sous la forme d'un réseau de 700 agences, Manpower France est au cœur des activités de ManpowerGroup et propose ses solutions de travail temporaire et recrutement à plus de 80 000 entreprises clientes (PME-PMI, grandes entreprises françaises et internationales), dans le secteur industriel, le BTP, le transport et la logistique ou les activités de services.

Chiffres-clés 2014 :

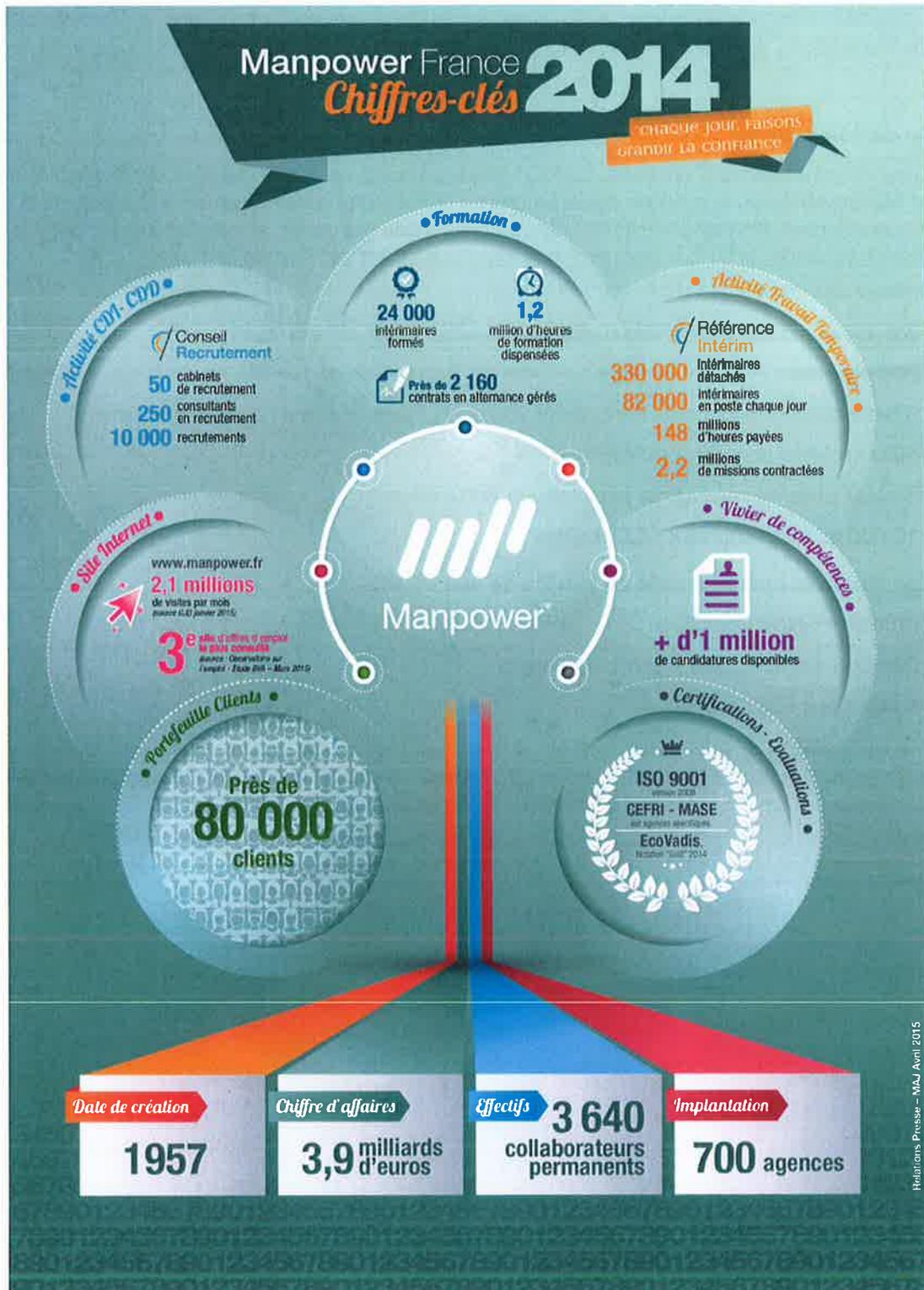
- 3,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
- 700 agences ;
- 3 640 collaborateurs permanents (dont 200 consultants dédiés à l'activité recrutement) ;
- 80 000 clients dont 60 000 PME-PMI ;
- 330 000 salariés intérimaires détachés sur 600 métiers ;
- 10 000 recrutements CDI-CDD réalisés.

## Une structure opérationnelle au service de nos clients

- Président : Alain Roumillhac ;
- Directeur Général : Jean-François Denoy ;
- 5 Directions Régionales.



Chiffres-clés 2014





## Documents complémentaires



Manpower®

**CONDITIONS GENERALES DU CONTRAT DE SERVICE (ou Contrat de mise à disposition)**

LES TRIBUNAUX DE PARIS SONT SEULS COMPETENTS POUR CONNAITRE DES DIFFERENDS D'INTERPRETATION ET D'EXECUTION POUVANT DECOULER DES CONTRATS DE MISE A DISPOSITION ET DES PRESTATIONS DECRITES AUX PRESENTES.

**1. QUALIFICATION**

Le salarié temporaire ci-après dénommé « le salarié » est mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice ou de l'employeur public ci-après dénommé « l'UTILISATEUR » suivant une qualification demandée par celui-ci, l'autorisant à n'effectuer que des travaux correspondant à cette qualification et aux caractéristiques particulières mentionnées par l'UTILISATEUR, et figurant au recto. Toute demande de modification portant sur les conditions d'exécution de la mission ne pourra être mise en application qu'après accord exprès de MANPOWER. Pour le cas où le salarié ne donnerait pas satisfaction à l'UTILISATEUR, et si celui-ci en avise MANPOWER dans les 4 heures à partir de la prise de poste, le salarié est, dans la mesure du possible, remplacé. Ces 4 premières heures ne seront pas facturées si l'UTILISATEUR justifie de son insatisfaction par écrit.

**2. AMENAGEMENTS DU CONTRAT**

Le terme du contrat peut être aménagé par avance ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours travaillés dans les conditions prévues aux articles L.1251-13, L.1251-30 et L.1251-31 à charge pour l'UTILISATEUR d'en prévenir MANPOWER, en temps utile.

**3. PERIODE D'ESSAI**

La période d'essai indiquée au recto n'est pas applicable si un contrat d'une durée au moins équivalente sur le même poste a été préalablement conclu avec le salarié chez le même UTILISATEUR. Elle n'est pas non plus applicable lorsque le salarié intérimaire a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec MANPOWER.

**4. CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL**

En vertu de l'article L. 1251-21, l'UTILISATEUR est responsable des conditions d'exécution du travail, comprenant notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au travail. A ce titre, « l'UTILISATEUR » est « l'employeur » au sens des articles L.4111-1 et suivants. En particulier, il incombe à l'UTILISATEUR de vérifier que le salarié n'est pas exposé à des travaux interdits (art. L.1251-10), d'informer MANPOWER que le poste relève d'une surveillance médicale renforcée et/ou qu'il présente un risque particulier pour la santé ou la sécurité du salarié (art. L.4154-2 et L.4161-1). Dans ce dernier cas, l'UTILISATEUR doit assurer au salarié une formation renforcée à la sécurité. MANPOWER ne saurait être tenue responsable d'éventuels manquements aux dispositions précitées.

L'UTILISATEUR doit fournir, à ses frais, au salarié les équipements de protection individuelle se rapportant au poste de travail ainsi que les outils et/ou instruments nécessaires au travail. L'UTILISATEUR doit déclarer tout accident dans un délai de 24 heures à MANPOWER et procéder aux formalités prescrites par le Code de la Sécurité Sociale. La journée au cours de laquelle se produit l'accident est intégralement à la charge de l'UTILISATEUR.

**5. RELEVÉ D'ACTIVITE**

Le contrôle des heures de travail réalisées par le salarié est effectué par l'UTILISATEUR au moyen du relevé d'activité transmis électroniquement à MANPOWER. L'UTILISATEUR s'engage à renseigner des informations exactes et exhaustives au regard notamment du temps de travail accompli par le salarié. MANPOWER décline toute responsabilité quant à la délégation de pouvoir éventuellement accordée par le représentant de l'UTILISATEUR à l'expéditeur du relevé d'activité. MANPOWER se réserve le droit de facturer tout coût de traitement d'un relevé d'activité papier nécessitant une intervention manuelle.

**6. FACTURATION**

Le prix HT des prestations est fixé à partir des coefficients et/ou taux figurant au recto, lequel est majoré de la TVA au taux légal en vigueur. Les prestations font l'objet d'une facturation périodique hebdomadaire/mensuelle établie sur la base du relevé d'activité. A défaut de réception du relevé d'activité dans les 72 heures suivant la prestation, MANPOWER rémunère le salarié sur la base des heures contractuellement prévues qui sont facturées et dues par l'UTILISATEUR. Le décompte des heures supplémentaires s'établit par semaine ou, en cas de semaine incomplète - durée de travail effectué au cours de la semaine inférieure à la durée hebdomadaire légale - sur une base journalière. Tout élément de rémunération (relevant notamment du temps de travail effectif ou non effectif, des heures supplémentaires, des primes, des rappels de salaire, etc.), toute absence rémunérée (jours fériés, chômes, légaux ou non, JRTT, congés pour événements familiaux, chômage intérimaires, carence maladie Alsace Moselle, jours non travaillés par un salarié non gréviste mais empêché d'exercer sa mission du fait d'une grève, etc.), toute indemnité versée au titre des frais professionnels, payés au salarié (notamment l'objet d'une facturation dont les sommes sont dues par l'UTILISATEUR. Les indemnités dépassant les limites fixées par les barèmes ACOSS et soumises à charges sociales, versées au salarié au titre des frais professionnels, sont facturées à l'UTILISATEUR au coefficient en vigueur lors de la mission. En cas d'augmentation d'une ou des charges sociales, fiscales et/ou parafiscales consécutives à un changement législatif, les coefficients sont majorés automatiquement et proportionnellement à cette augmentation.

Sauf autorisation de MANPOWER, l'UTILISATEUR s'engage à ne pas débaucher le salarié pour une mise à disposition par une entreprise concurrente à MANPOWER pendant l'exécution du présent contrat et dans les 3 mois suivant son expiration. En dehors de la faculté d'aménagement du terme prévue à l'article 2 des présentes et sauf cas de force majeure ou faute grave du salarié, l'UTILISATEUR paie l'intégralité de la facture due jusqu'au terme convenu au recto. Aucun remboursement n'est dû à l'UTILISATEUR dans les cas où l'indemnité de fin de mission n'est pas due au salarié. La charge du rapatriement du salarié incombe entièrement à l'UTILISATEUR, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat à l'initiative du salarié. En cas de défaut de l'UTILISATEUR, MANPOWER prend en charge le rapatriement du salarié aux frais exclusifs de l'UTILISATEUR.

L'UTILISATEUR prend en charge les dépenses supportées par son comité d'entreprise pour l'accès du salarié aux équipements collectifs (restauration, transport...).

**7. REGLEMENT - CLAUSE PENALE - DECHEANCE DU TERME**

Sauf indication contraire portée au recto du présent contrat, le règlement des factures s'effectue par virement bancaire à 8 jours de la date de facturation, net et sans escompte. Conformément à l'article L. 441-6 du Code de commerce, le non respect des conditions de règlement contractuelles entraîne, sans préjudice de toute autre action, l'application de plein droit de pénalités de retard fixées au taux d'intérêt appliqué par la Banque Centrale Européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de dix (10) points de pourcentage ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 40 euros par facture pour frais de recouvrement. En outre, le défaut de paiement d'une facture à l'échéance entraîne de plein droit la déchéance du terme et rend immédiatement exigible toute créance de MANPOWER même non échue ; MANPOWER se réserve également le droit de mettre fin unilatéralement et immédiatement au contrat sans mise en demeure, et sans qu'il puisse en résulter de quelconques dommages ni intérêts à sa charge ; en ce cas, l'UTILISATEUR conservera à sa charge exclusive l'ensemble des conséquences pécuniaires résultant de la résiliation, et notamment le paiement de la facturation jusqu'au terme convenu. En cas de procédure contentieuse, le défaut de règlement, dès mise en demeure, entraînera de plein droit majoration de 10% des sommes dues, outre les pénalités de retard et indemnité forfaitaire visées ci-dessus, étant rappelé que cette indemnité ne prive pas MANPOWER du droit de demander à l'UTILISATEUR l'indemnisation des frais de recouvrement exposés lorsqu'ils sont supérieurs.

**8. RESPONSABILITES - NON-DISCRIMINATION**

L'UTILISATEUR indique sous sa responsabilité les mentions du contrat qui lui incombent, notamment celles relatives au motif, à ses justifications précises (pour le remplacement, entre autres, le nom, la qualification et classification du salarié absent...), à la rémunération de référence telle que définie à l'article L.3221-3 et à la durée et, averti de cette responsabilité, dispense expressément MANPOWER de toute mise en demeure préalable sur la communication de ces éléments. L'UTILISATEUR de droit public s'assurera, sous sa seule responsabilité et avant tout détachement, de l'existence d'une délibération de l'organe décisionnel et de l'impossibilité du centre de gestion d'assurer les missions temporaires.

De convention expresse et pour permettre l'exécution du présent contrat, MANPOWER délègue à l'UTILISATEUR, dans le cadre des articles L.1251-1 et suivants, le pouvoir de surveillance, de direction et de contrôle du salarié, délégation qui implique pour l'UTILISATEUR la qualité de commandant au sens de l'article 1384 du Code civil et la responsabilité pour tous dommages causés par le salarié sur les lieux ou à l'occasion du travail, y compris les dommages directs ou indirects pouvant être causés aux tiers. En outre, conformément à son obligation de moyens, la responsabilité de MANPOWER ne pourra en aucun cas être engagée en cas d'abandon de mission ou d'absence du salarié à son poste. MANPOWER et l'UTILISATEUR s'engagent à respecter strictement les dispositions légales concernant la lutte contre les discriminations.

**9. DETACHEMENT DE CONDUCTEUR**

MANPOWER peut fournir à l'UTILISATEUR une garantie couvrant les dommages au véhicule confié au conducteur, lorsque cette garantie particulière aura été expressément convenue au recto du présent contrat. En l'absence de telles dispositions, l'UTILISATEUR ne pourra en aucun cas y prétendre. Cette garantie intervient en complément des garanties particulières de la police d'assurance obligatoire souscrite par l'UTILISATEUR pour le véhicule sous les conditions financières communiquées sur demande.

MANPOWER est responsable des traitements de données strictement nécessaires à l'exécution du contrat et qui sont sous son contrôle. L'UTILISATEUR reconnaît avoir été informé des conditions de mise en œuvre de ces traitements. L'UTILISATEUR traite toute donnée à caractère personnel relative au salarié et transmise par MANPOWER exclusivement aux fins de l'exécution du contrat. Tout traitement de données, complémentaires ou non, à l'initiative ou sous le contrôle de l'UTILISATEUR relève de sa responsabilité. MANPOWER et l'UTILISATEUR se conforment à la réglementation en vigueur en matière de traitement de données et particulièrement à la Loi 78-17 « Informatique et Libertés ». Pour exercer ses droits d'accès, rectification, suppression ou opposition l'UTILISATEUR peut s'adresser au Service droit d'accès de MANPOWER (par poste : MANPOWER FRANCE - Service Droit d'Accès, 13 rue Ernest Renan - 92723 Nanterre Cedex ; par courriel : droitdaccess-cnil@manpower.fr). Sauf stipulation expresse contraire de l'UTILISATEUR, celui-ci autorise MANPOWER à le citer pour ses besoins de représentation commerciale.

**CONDITIONS GENERALES DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT ou Contrat de mission) ou de la Lettre de mission (CDI)**

**I. AMENAGEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE ou DU TERME DE LA MISSION (CDI)**

Le terme fixé dès la conclusion du CTT ou dans la lettre de mission, ou fixe par avenant de renouvellement, peut être avancé ou reporté à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté d'une durée de 2 jours. En cas de remplacement d'un salarié, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain de son retour. Seule MANPOWER peut se prévaloir de cet aménagement visés aux articles L.1251-30 et L.1251-31. Le refus du salarié s'assimile à une rupture du CTT à son initiative (hors CDI). L'embauche par l'UTILISATEUR à l'issue de la mission n'est pas interdite.

**II. CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Passée la période d'essai indiquée au recto, le salarié est tenu d'exécuter son CTT jusqu'au terme en respectant les consignes applicables chez l'UTILISATEUR sauf s'il justifie de la conclusion d'un CDI et sous réserve d'en informer MANPOWER et de respecter un préavis dont les conditions sont fixées à l'article L.1251-76. Le CTT est suspendu sans rémunération en cas de fermeture du site de l'UTILISATEUR pour congés annuels. Chez l'UTILISATEUR public, le salarié est soumis aux règles, s'imposant à tout agent public, fixées par la Loi 83-634.

**III. PERIODE PROBATOIRE (CDI uniquement)**

Lorsque le salarié et MANPOWER dérogent d'un commun accord au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire peut s'appliquer, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission sans que cela soit constitutif d'une faute. La durée de cette période est de 2 jours (mission < 1 mois), 3 jours (mission < 2 mois), 5 jours (mission > 2 mois).

**IV. FIN DE MISSION (CTT uniquement)**

A l'issue du CTT, le salarié perçoit une indemnité de fin de mission égale à 10% de la rémunération brute sauf en cas d'embauche en CDI chez l'UTILISATEUR et dans les cas visés à l'article L.1251-33, notamment le cas de force majeure, la faute grave ou la rupture anticipée du CTT à l'initiative du salarié. Le salarié reconnaît qu'à l'issue du CTT, il se trouve dégagé de toute obligation et ainsi libre de tout engagement tant à l'égard de MANPOWER que de l'UTILISATEUR.

Sous certaines conditions, le salarié peut continuer à bénéficier des garanties complémentaires de santé et prévoyance (notice d'information disponible auprès de votre agence ou sur mon intranet perso, votre espace personnel accessible via [www.manpower.fr](http://www.manpower.fr) ou sur [www.reunika.com](http://www.reunika.com)).

**V. RAPATRIEMENT**

En cas de mission s'effectuant hors du territoire métropolitain, le salarié est rapatrié selon les conditions définies à l'article 6 ci-dessus, sauf en cas de rupture du contrat à son initiative. Le rapatriement des salariés en CDI est à la charge de MANPOWER.

**VI. MODALITES DE PAIEMENT**

Le règlement du salaire s'effectue le 12 de chaque mois par virement bancaire ou chèque. Le salarié peut faire jusqu'à deux demandes d'acompte par mois calendaire. Si une indemnité de déplacement est prévue dans le CTT ou la lettre de mission, son paiement est conditionné à la production d'un justificatif de domicile de moins de trois mois par le salarié.

**VII. ATTESTATION ASSÉDIC (CTT uniquement)**

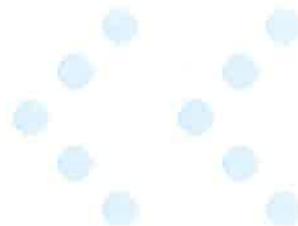
MANPOWER est dispensée de remettre ou fournir une attestation permettant de faire valoir ses droits à l'assurance chômage dès le jour d'expiration du CTT. Toutefois, si les données transmises à Pôle Emploi s'avèrent incomplètes ou divergentes, MANPOWER pourra remettre à la demande du salarié ladite attestation.

Sauf indication contraire, les références aux articles de loi sont celles du Code du Travail. Le salarié reconnaît être informé et accepte que MANPOWER traite des données le concernant pour les besoins de ses activités d'entreprise de travail temporaire et conformément à la Notice mise à sa disposition (en agence et sur [www.manpower.fr/donnees-personnelles](http://www.manpower.fr/donnees-personnelles)). Pour exercer ses droits d'accès, rectification, suppression ou opposition, le salarié peut s'adresser au Service droit d'accès de MANPOWER (par poste : MANPOWER FRANCE - Service Droit d'Accès, 13 rue Ernest Renan - 92723 Nanterre Cedex ; par courriel : [droitdaccess-cnil@manpower.fr](mailto:droitdaccess-cnil@manpower.fr)).

MPW 0244 - V14 - PARAGON - CGV en vigueur à compter de mai 2015



manpower.fr



# Contacts

## La Fédération Française des Industriels Charcutiers Traiteurs et Transformateurs de Viande

**Marc HECKENROTH**

Directeur des Affaires Sociales

Tél. : 01 75 00 09 30

m.heckenroth@fict.fr

## Manpower

**Jérôme LASCAR**

Responsables Grands Comptes

Tél. : 06 22 17 29 53

jerome.lascar@manpower.fr

### Manpower France

Manpower France - Siège social : 13 rue Ernest Renan - 92000 Nanterre  
SAS au capital de 50 000 000 € - RCS Nanterre B 429 955 297 - Code APE 7820 Z  
Notre garant financier (Art. L 1251-49 et suivants du code du travail)  
est la BNP Paribas - 37/39, rue d'Anjou - 75008 Paris



Manpower®

