

Un Accord-cadre et une Commission paritaire pour lutter contre les discriminations

Le 20 avril 2007, Adecco Travail Temporaire, représenté par son directeur des Ressources Humaines, et les partenaires sociaux, représentés par cinq syndicats - CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et CGT-FO – ont signé un Accord-cadre contre les discriminations. Cet Accord est le fruit de dix-huit mois de travail commun, de formation et de négociations, menés dans le cadre du programme européen Averoès et avec l'appui du cabinet d'expertise ISM-Corum et du juriste Michel Miné.

« C'est la première fois, souligne Alain Jardon (FO), que les Instances Représentatives du Personnel ont été intégrées en amont à une initiative majeure de l'entreprise ». « A ce jour, il s'agit du seul accord que les partenaires sociaux ont co-rédigé avec la direction d'Adecco » renchérit Michel Bulawa (CGT).

L'ampleur du chantier a justifié la mise en œuvre de ce dialogue. Lutter contre toutes les formes de discriminations constitue aujourd'hui un enjeu juridique, économique et social crucial.

Le droit - international, européen et national - interdit et sanctionne les discriminations. Adecco doit « se prémunir, pour elle-même, personne morale, et pour ses collaborateurs, des contentieux judiciaires coûteux sur le plan financier ». Mais il en va également de l'image de l'entreprise et de sa performance. Adecco ne s'inscrira dans un développement durable qu'en devenant un acteur déterminant de l'égalité des chances et de la diversité.

« Il nous fallait être au point sur ces sujets, déclare le directeur des Ressources Humaines. Il nous fallait montrer que ces idées font partie du génome de l'entreprise, qu'elles ne représentent pas un simple outil marketing ». C'est chose faite. L'accord ratifié vient de donner naissance à la définition d'engagements concrets, en cinq chapitres, et à une Commission paritaire de suivi.

Ces 5 chapitres s'intitulent précisément :

- « refus des discriminations et exigence professionnelle »
- « responsabilisation de la ligne managériale »
- « suivi et développement des outils et des procédures »
- « traçabilité des situations »
- et « réparation individuelle des situations discriminatoires »

Un appel à la vigilance

« Notre rôle consiste à nous mettre à l'écoute à la fois des permanents et des intérimaires et candidats, pour recueillir leurs expériences et savoir ce qu'ils pensent de la démarche initiée par l'accord », estime Francis Thomas (CFTC).

Car, sur le terrain, les discriminations à l'emploi, directes ou indirectes, subsistent malgré le dispositif juridique. Souvent « sournoises », elles demeurent une réalité dans certains cas encore difficile à repérer... « On n'a pas toujours conscience d'être victime ou coupable d'une discrimination », expliquent les partenaires sociaux.

D'où la nécessité de définir des indicateurs et d'exercer une vigilance systématique, entre autres, sur la formulation des commandes. Aucune mention ni allusion à l'âge, au sexe, à l'origine, à l'apparence physique, à une appartenance sociale, politique ou syndicale, ou à l'un des autres critères mentionnés par la loi, ne doivent jamais apparaître.

« En poussant la porte d'Adecco, les candidats et les salariés doivent avoir l'assurance de n'être jugés que sur leurs compétences professionnelles », insiste Véronique Boulain (CFE-CGC). « Nous ne parviendrons jamais à zéro discrimination, nuance Michel Bulawa (CGT), mais il faut pouvoir la diminuer au maximum. En ce sens, les engagements écrits sont forts. Notre accord se révèle ambitieux ».

Une prise de responsabilité à tous les niveaux

Deux points y sont particulièrement mis en exergue par la Commission :

- les notions de traçabilité et de réparation individuelle des situations de discrimination ;
- la responsabilisation de l'ensemble de la ligne managériale.

Le texte prévoit ainsi un dispositif de rétablissement de l'égalité de traitement pour toute victime. « Ce qui est nouveau, aussi, relèvent les signataires, c'est qu'au lieu de transférer les responsabilités à la hiérarchie, chacun, à chaque niveau, prend ses propres responsabilités ». Les chefs d'agence sont chargés, dès à présent, de transmettre le message à leurs équipes et à l'ensemble des collaborateurs. « Et tout manquement d'un salarié Adecco à cet engagement peut entraîner une sanction ... L'Accord va loin ! », ajoute Jean-Michel Leblanc (CFDT), avant d'en expliquer la genèse.

« Au départ, il a fallu étudier les accords d'entreprise existants - qui nous ont servi de base -, nous former, analyser les notions, comprendre le contexte, etc. Nous avons appris à prendre du recul, à nous extraire des problèmes particuliers pour envisager une réflexion globale sur les discriminations ».

L'Accord ratifié, la phase d'application entre en vigueur. Pendant un an, la Commission paritaire se réunira tous les trimestres. Des outils d'action devront être trouvés sur la durée. Des outils stables et efficaces. L'objectif ? Contrer, mais aussi prévenir toutes les discriminations, jusqu'à leur suppression dans les faits et bien au-delà, dans les mentalités.

Dans un deuxième temps, la direction d'Adecco et les partenaires sociaux ont prévu de se remettre autour de la table pour négocier en complément des avenants à l'accord cadre contre les discriminations. L'idée est de discuter spécifiquement de motifs précis de discrimination tels que le genre, la situation familiale, l'âge (jeunes et « seniors), le handicap, l'origine, l'engagement syndical, etc.

En savoir plus : Adecco France et la RSE

Depuis plus de 15 années, Adecco France s'est engagé dans des actions socialement responsables en faveur de la prévention sécurité au travail, de l'insertion des personnes handicapées, de la lutte contre les exclusions et les discriminations ... Depuis 2004 et son engagement en faveur du Global Compact, Adecco France met en œuvre une politique structurée de Développement Durable.

⇒ Pour retrouver le texte de l'accord et des informations complémentaires sur la politique de lutte contre les discriminations d'Adecco France, consultez le site www.adecco.fr ou découvrez le site Adecco dédié à la Responsabilité Sociale : www.adecco-rse.fr



Adecco Groupe France
Direction Générale
5 rue de Milan
75009 Paris

Tel : 01 49 70 91 70
Fax : 01 49 70 91 79

Nations-Unies
Bureau International
du Global Compact
New York – NY 10017
Etats-Unis

A l'attention du Secrétaire Général

Le 22 mai 2008

Monsieur le Secrétaire Général,

Je suis heureux de confirmer que Adecco France soutient les dix principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette communication, nous exprimons notre intention de soutenir et de promouvoir ces principes dans notre sphère d'influence. Nous nous engageons à intégrer le Global Compact et ses principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture et ses opérations quotidiennes.

Nous continuerons de mettre en avant de manière claire cet engagement, à la fois vis-à-vis des salariés d'Adecco France, permanents et intérimaires, de nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires et de nos autres parties prenantes.

Dans cette logique de responsabilité et de transparence, nous continuerons à rendre publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès (*Communication on Progress – CoP*) annuelle, comme nous l'avons déjà fait par le passé.

Veillez trouver ci-joint des informations générales concernant notre compagnie ainsi que le nom de la personne responsable des contacts avec le bureau du Global Compact à New York.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma très haute considération.

François Davy
Président