

Février 2006

IMS-Entreprendre pour la Cité

84, rue d'Amsterdam
75009 PARIS
tel : 01 43 87 52 52
fax : 01 43 87 31 31

www.imsentreprendre.com

Association d'entreprises
Président : Claude Bébéar

Analyse du contenu des accords d'entreprises en lien avec la diversité en France

equal



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet Equal Latitude.

Sommaire

Introduction.....	2
I. Accords en lien avec la Diversité.....	3
I.1. Non-discrimination, égalité des chances et diversité dans des accords sociaux non spécifiques.....	3
<i>EDF et Rhodia : des accords RSE prenant en compte la diversité.....</i>	<i>3</i>
<i>Air France : un « accord pour progresser ensemble ».....</i>	<i>4</i>
I.2. Autres modes d'engagements paritaires relatifs à la non-discrimination et/ou la diversité.....	4
<i>Accor : déclaration commune contre toutes discriminations.....</i>	<i>4</i>
<i>Essilor : une charte pour la prévention de toute forme de discrimination illicite dans l'entreprise.....</i>	<i>4</i>
<i>Renault : déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux.....</i>	<i>5</i>
<i>SLTC : une charte pour la lutte contre les discriminations.....</i>	<i>5</i>
I.3. Les accords dédiés à la diversité ou/et l'égalité des chances.....	6
<i>Les motivations.....</i>	<i>6</i>
<i>Des engagements RH étoffés.....</i>	<i>6</i>
<i>Des stratégies de suivi différenciées.....</i>	<i>6</i>
<i>L'accord PSA Peugeot Citroën.....</i>	<i>8</i>
<i>L'accord Eau de Paris.....</i>	<i>9</i>
<i>L'accord AXA.....</i>	<i>10</i>
<i>L'accord Casino.....</i>	<i>11</i>
<i>L'accord Total.....</i>	<i>12</i>
II. Accords sur l'égalité professionnelle.....	13
II.1. Types d'entreprises signataires d'accords d'égalité professionnelle.....	13
II.2. Initiateurs et motivations.....	13
II. 3. Contenu et engagements.....	13
Conclusion.....	15
Ressources.....	16

Introduction

Si la question de la diversité suscite un intérêt chaque jour croissant de la part des entreprises en France, elle est cependant rarement l'objet de négociations entre ces mêmes entreprises et les organisations syndicales. De nombreux accords ont certes été déjà signés sur les thématiques identifiées de la diversité comme l'intégration des personnes handicapées ou l'égalité professionnelle femmes/hommes. Pour autant, les accords prenant spécifiquement en compte la notion de diversité dans sa globalité ne sont aujourd'hui qu'au nombre de cinq (PSA Peugeot Citroën, Eau de Paris¹, AXA, Casino et Total).

Dans certaines entreprises (EDF et Rhodia par exemple), des accords plus généralistes de type « Responsabilité Sociale de l'Entreprise » ont été conclus, dont la diversité constitue un volet. D'autres entreprises ont choisi des formes d'engagements différentes telles que des déclarations ou des chartes pour affirmer leur engagement à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité en leur sein.

La présente étude a pour objectif de synthétiser le contenu de ces différents textes recensés, en présentant notamment les engagements et actions annoncés par les entreprises pour promouvoir et développer de manière concrète la diversité en leur sein. Il convient de préciser que l'étude ne constitue pas une analyse de la mise en application des engagements pris, mais bien une analyse synthétique du contenu des accords.

Un éclairage sur les accords sur l'égalité professionnelle est apporté dans une seconde partie de la synthèse, à partir d'une étude réalisée en 2005 par le centre de formation et d'expertise-conseil Emergences.

¹ Anciennement SAGEP

I. Accords en lien avec la Diversité

1.1. Non-discrimination, égalité des chances et diversité dans des accords sociaux non spécifiques

EDF et Rhodia : des accords RSE prenant en compte la diversité

Dans les deux cas étudiés ci-dessus, un premier paragraphe est consacré à la définition des différents principes auxquels adhèrent les entreprises signataires (non-discrimination, diversité) et les publics auxquels ceux-ci s'appliquent. Un second paragraphe vient expliciter la volonté d'action en faveur de la diversité de l'entreprise en mentionnant des exemples d'actions possibles

	EDF	Rhodia
<i>Titre</i>	Accord sur la responsabilité sociale du groupe	Accord mondial de responsabilité sociale
<i>Objectifs</i>	Lutter contre toute forme de discrimination, respecter la diversité et promouvoir l'égalité des chances	Refuser toute forme de discrimination, respecter la diversité et promouvoir l'égalité des chances
<i>Déploiement</i>	<ul style="list-style-type: none">• Suppression des clauses discriminatoires (restrictions à l'embauche) <p>Egalité F/H</p> <ul style="list-style-type: none">• Etats des lieux• Actions volontaires pour la non-discrimination dans les parcours professionnels, dans l'accès à des responsabilités et dans la rémunération <p>Insertion des travailleurs en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none">• Recrutement volontariste• Actions spécifiques d'intégration et d'accompagnement (sensibilisation des équipes, aménagement des postes de travail) <p>Origines</p> <ul style="list-style-type: none">• Promotion ou actions pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail	<ul style="list-style-type: none">• Actions spécifiques pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail

Plusieurs remarques peuvent être formulées sur ces accords :

- Tout d'abord, la terminologie utilisée est souvent similaire d'un accord à un autre : « respect de la diversité » et « promotion de l'égalité des chances ». Cependant, les concepts, engagements et déclinaisons pratiques découlant de ces accords sont propres à chaque entreprise, en fonction de ses enjeux et problématiques spécifiques.
- Par ailleurs, si les deux paragraphes dédiés à la diversité ne définissent pas avec précision de modalités d'actions, ils permettent néanmoins d'affirmer l'intention de ces entreprises pilotes, intention qu'il incombe aux collaborateurs et managers de décliner en actions concrètes une fois l'accord signé.
- Enfin, il est important de préciser que dans ces entreprises, les accords généraux type RSE ne sont pas exclusifs. Ils sont généralement complétés par d'autres accords plus ciblés. Ainsi, EDF est également signataire de plusieurs accords relatifs à certains aspects de la diversité (égalité femmes/hommes, insertion des travailleurs handicapés ou encore intégration professionnelle de personnes issues de zones urbaines sensibles).

Il est à noter que d'autres entreprises telles qu'EADS ou Lafarge ont aussi signé des accords généralistes dans lesquels apparaissent des engagements en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations.

Air France : un « accord pour progresser ensemble »

En juillet 2002, Air France a conclu un accord triennal² relatif à la vie au travail de ses collaborateurs, dans un objectif de cohésion et de stabilité sociale. Cet accord, qui se veut donc généraliste, en abordant les différents process RH de l'entreprise, montre également la détermination de l'entreprise à s'engager contre la discrimination, et pour l'égalité. Le dernier chapitre de l'accord évoque la volonté de l'entreprise « d'assumer sa responsabilité sociale », et tout particulièrement, l'engagement à « favoriser l'insertion à l'emploi », à « promouvoir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes » et à « prévenir la discrimination ». L'accord constitue en réalité une sorte de plan d'actions faisant l'objet d'un suivi régulier.

Titre	Accord pour progresser ensemble
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Renégocier la charte de l'alternance• Favoriser l'insertion de publics prioritaires (publics riverains, personnes handicapées)• Promouvoir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes (négociation d'un accord spécifique)• Prévenir la discrimination
Déploiement	<ul style="list-style-type: none">• Population ciblée : salariés du personnel au sol de France métropolitaine et des DOM• L'information du management, du réseau RH et des organisations professionnelles• La formation de l'encadrement et du réseau RH sur la prévention des discriminations et le traitement des situations détectées• La relecture des textes et procédures internes pour qu'ils soient conformes à la loi• La prise en compte de la situation des salariés victimes de discrimination

1.2. Autres modes d'engagements paritaires relatifs à la non-discrimination et/ou la diversité

Si les entreprises ayant choisi la contractualisation sociale ont fréquemment recours aux accords d'entreprises pour formaliser les engagements pris avec les partenaires sociaux, d'autres préfèrent des modalités différentes : souvent plus simples à mettre en place, chartes et déclarations communes permettent ainsi aux entreprises d'engager des actions et de communiquer rapidement sur leurs politiques diversité.

Accor : déclaration commune contre toutes discriminations

En août 1997, le Comité de Groupe d'Accor et les organisations syndicales ont signé une déclaration commune contre toutes discriminations :

Titre	Déclaration commune contre toutes discriminations
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Lutter contre toutes formes de discriminations (fondées sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, les mœurs, les opinions politiques, l'activité syndicale, l'appartenance ethnique, nationale, raciale ou religieuse)• Identifier et dénoncer les traitements discriminatoires dans l'affectation à l'embauche, la rémunération, la formation, la promotion ou mutation professionnelle, etc.
Déploiement	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation des personnes siégeant aux instances représentatives• Affichage de la déclaration dans l'ensemble des établissements du groupe

Essilor : une charte pour la prévention de toute forme de discrimination illicite dans l'entreprise

En avril 2002, Essilor et les organisations syndicales ont signé une charte pour la prévention de toute forme de discrimination illicite dans l'entreprise, intitulée « Culturellement ouverte aux différences ». Distribuée à chaque

² L'accord pour progresser ensemble d'Air France est arrivé à échéance en 2005 et est actuellement en cours de renégociation.

salarié et affichée dans chaque site Essilor, la charte se décline en cinq parties : personnes concernées (tous les salariés du groupe), définition de la « discrimination illicite », champ d'application, moyens et dispositions concernant l'accord.

<i>Titre</i>	Culturellement ouverte aux différences
<i>Objectifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir et diffuser les valeurs et pratiques que sous-tend la lutte contre les discriminations • Fournir des moyens de recours appropriés pour les salariés s'estimant victimes de discriminations • Encourager le dialogue sur le sujet • Prévenir les discriminations dans l'accès à l'emploi, la rémunération, l'accès à la formation, les conditions de travail • Prendre en compte la situation particulière des femmes enceintes ou venant d'avoir un enfant, des travailleurs intérimaires, des travailleurs handicapés et des travailleurs à temps partiel
<i>Déploiement et suivi</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation, information et formation de tous les salariés et managers • Conduite d'entretiens annuels d'évaluation des managers prenant en compte le respect de la charte • Suivi des pratiques par les Ressources Humaines • Réunion annuelle du comité de suivi (composé de deux membres titulaires et de deux suppléants par organisation syndicale et de représentants de la direction)

Renault : déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux

Renault a signé en octobre 2004 une déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du groupe. Dans cette déclaration, un paragraphe se réfère aux engagements pris par le groupe en matière d'égalité des chances, à savoir le refus de la « discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail » et la volonté de « recruter les femmes et les hommes, en fonction de leurs qualités propres et de traiter chacun [...] d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non appartenance à une ethnie, une nation, une race ». La déclaration indique que la politique de Renault « doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités du groupe ».

SLTC : une charte pour la lutte contre les discriminations

La SLTC (Société Lyonnaise de Transport en Commun, filiale de Keolis) a signé avec l'ensemble des organisations syndicales une charte pour la lutte contre les discriminations en février 2005.

<i>Titre</i>	Charte pour la lutte contre les discriminations
<i>Objectifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire évoluer les comportements • Sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise à la gravité des enjeux • Mobiliser toutes les catégories et niveaux de responsabilités • Favoriser le respect mutuel sur la base des mêmes droits et devoirs dans un environnement de travail qui proscrit la discrimination et le harcèlement • Prévenir les comportements discriminatoires et le communautarisme
<i>Déploiement et suivi</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Signature de la charte par tous les salariés • Animation de campagnes de prévention en partenariat avec des associations • Création d'une commission paritaire de recours

1.3. Les accords dédiés à la diversité ou/et l'égalité des chances

Depuis 2004, cinq entreprises françaises ont signé des accords spécifiques sur la diversité (et/ou l'égalité des chances). Il s'agit des entreprises PSA Peugeot Citroën, Eau de Paris, AXA, Casino et Total³. Dans certains cas, l'accord signé combine les engagements relatifs à la diversité à ceux en lien avec une autre thématique associée, comme l'égalité professionnelle chez Eau de Paris et AXA, ou encore la cohésion sociale chez PSA et Casino.

Les motivations

La négociation de ces accords s'est dans la grande majorité des cas faite à l'initiative des directions des ressources humaines. Il semble que les motivations qui poussent les entreprises à conclure des accords de diversité ne sont pas d'abord juridiques mais plutôt politiques, sociales et économiques. La volonté des entreprises signataires est d'aller au-delà de l'obligation juridique de ne pas discriminer, en enclenchant (ou en poursuivant) une démarche volontariste en faveur de la diversité, pour laquelle l'entreprise a identifié des enjeux en termes de business. Les accords interviennent souvent dans la continuité d'engagements et d'actions déjà amorcés et qu'il importe à l'entreprise de prolonger. Dans les cinq cas étudiés ci-après, le préambule de l'accord montre que les enjeux de la diversité ont été clairement identifiés, même si les motivations peuvent différer d'une entreprise à l'autre. Chez PSA, la raréfaction de la main d'œuvre et la recherche d'une cohésion sociale accrue (souci de limiter l'ethnisation des tâches dans les bas niveaux hiérarchiques) semblent être à la source de l'accord. Pour AXA et Total, il s'agirait plutôt d'une volonté d'agir de manière socialement responsable et d'être en accord avec les valeurs de l'entreprise. Chez Casino, l'accord se veut le témoin des valeurs du groupe alors qu'il vient, chez Eau de Paris, confirmer la volonté politique et stratégique de l'entreprise de s'engager en faveur de la diversité.

Ces différences de motivations initiales impliquent des distinctions dans les angles d'approches choisis par les entreprises signataires. Alors que l'accord de PSA insiste sur la cohésion sociale jusque dans son intitulé, l'accord d'AXA mentionne dans ses objectifs l'idée de rupture avec les représentations socioculturelles, et celui d'Eau de Paris fait à plusieurs reprises référence à la notion d'éthique.

Des engagements RH étoffés

Si les chapitres et engagements sont répartis de manière différente selon les accords, le contenu relatif aux engagements liés aux process RH est dans les cinq cas le plus fourni. On retrouve les mêmes principes d'objectivation des procédures, notamment au niveau du recrutement.

Des objectifs quantifiables concernant les populations pour lesquelles il est autorisé de tenir des statistiques sont parfois mentionnés. Par exemple, Eau de Paris précise que le pourcentage d'embauches féminines sera, à compétences égales, au moins égal au pourcentage de candidatures féminines. PSA Peugeot Citroën mentionne également des objectifs chiffrés pour le recrutement de personnes issues de zones urbaines sensibles (pour 2005, objectif de recrutement de 45 candidats diplômés de ZUS, dont 25 pour des fonctions d'ETAM et 20 pour des fonctions de cadres).

Des stratégies de suivi différenciées

Une des différences notables entre les accords étudiés est relative aux modalités de suivi de la démarche diversité au sein des entreprises signataires. PSA Peugeot Citroën mentionne la création d'un observatoire de

³ Par ordre chronologique de signature

la diversité et d'un poste de responsable de la diversité et son engagement dans un travail orienté vers l'externe (projet européen Equal).

Eau de Paris a élargi les missions de sa commission éthique et créé une commission ad hoc qui se réunit annuellement pour assurer le suivi de la politique diversité de l'entreprise.

AXA prévoit de son côté la mise en place de commissions d'égalité professionnelle dans les entreprises du périmètre de l'accord et d'une commission de suivi d'application de l'accord.

Chez Casino, c'est la Direction de la Politique de la Ville-Insertion et Solidarité (dépendant de la DRH) qui se verra confier l'animation du comité « Diversité » et veillera à l'application des dispositions de l'accord et des engagements pris par les signataires.

Enfin, Total confiera le suivi de l'accord et des résultats relatifs à la diversité dans le groupe à son « comité européen »⁴.

⁴ Instance de dialogue social de Total agissant au niveau supranational

L'accord PSA Peugeot Citroën

Intitulé	Accord sur la diversité et la cohésion sociale
Date de signature	Septembre 2004
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation, créativité, changement • Complémentarité et efficacité économique • Gestion des compétences
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> • Refléter la société • Parvenir à l'égalité des chances et de traitement • Faciliter la gestion des différences • Améliorer la cohésion sociale
Thématiques de diversité abordées	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité ethnique • Insertion de personnels non qualifiés et diplômés de ZUS (Zones Urbains Sensibles) • Cadres locaux (internationalisation) • Diversité des formations initiales • Diversité des âges
Mesures annoncées : process RH et management	<p>Etat des lieux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une action de diagnostic par l'IMS sur les bonnes pratiques et points à améliorer • Intégration au baromètre de perception interne de questions relatives à la gestion des différences <p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail sur le libellé et la description des postes pour qu'ils ne soient pas discriminants • Multiplication des canaux de recrutement • Généralisation des méthodes objectives de test et de sélections (simulations...) • Objectif de parvenir à un encadrement intermédiaire reflétant les composantes de la société • Fixation d'objectifs quantitatifs (pour 2005, 45 diplômés de ZUS) • « Démocratisation » de l'information sur les opportunités d'emplois (bornes de consultation) • Généralisation de l'utilisation du support d'entretien « PCA » • Elaboration d'un guide du recruteur structurant les procédures et leur traçabilité <p>Sensibilisation/formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation et formation des recruteurs à la diversité • Formation de l'encadrement pour mieux gérer les différences et encourager le dialogue social • Formation à la compréhension des différences culturelles <p>Evolution professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information interne sur les possibilités de mobilité • Création d'un passeport individuel de formation pour faciliter le suivi des parcours professionnels • Détection des hauts potentiels sur critères de compétences et d'aptitudes à évoluer, uniquement • Travail sur la mixité et l'internationalisation des promotions de l'Institut Supérieur du Management-PSA • Suivi annuel statistique de la mobilité (et formation) des publics cibles et diagnostic qualitatif pour les salariés issus de l'immigration
Organisation du travail	Possibilité d'aménagements individuels (à condition de ne pas rompre l'égalité de traitement ni de gêner l'organisation du travail et le flux de production)
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'une plaquette sur les engagements de PSA Peugeot Citroën en matière de diversité, diffusée en interne • Communication interne et externe via les différents supports
Suivi et recours	<ul style="list-style-type: none"> • Création de l'observatoire de la diversité et de l'égalité • Possibilité de recours auprès d'un responsable de la diversité rattaché au DRRH • Statistiques ethniques en fonction de l'avis de la CNIL • Conduite d'audits internes pour veiller à l'application des dispositions retenues dans l'accord
Perspectives	Extension possible de l'accord au niveau européen
Divers	Renforcement de l'engagement par la participation à un projet européen Equal Autres accords et chartes liés : égalité professionnelle, travailleurs handicapés, âge et charte de l'intérim

L'accord Eau de Paris

Intitulé	Accord sur l'égalité professionnelle et la diversité
Date de signature	Décembre 2004
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Equité • Cohésion sociale • Stimulation des performances • Créativité, innovation
Thématiques de diversité abordées	<ul style="list-style-type: none"> • Egalité professionnelle • Diversité des origines • Egalité dans le management et les ressources humaines • Equilibre vie privée/vie professionnelle
Thématiques spécifiques abordées	<ul style="list-style-type: none"> • Culture d'entreprise • Ethique et déontologie • Gestion de la parentalité
Mesures annoncées : process RH et management	<p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail sur la neutralité des libellés pour les annonces • Diversification des canaux de recrutement : diffusion des offres d'emplois auprès d'organismes spécialisés • A compétences égales, objectif d'obtention d'un pourcentage d'embauches féminines au moins égal au pourcentage de candidatures féminines • Fixation d'objectifs quantitatifs : recrutement d'au moins 25% de femmes sur le total des recrutements 2005 • Poursuite du suivi sexué du recrutement (taux de candidatures/embauches féminines) <p>Sensibilisation/Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation et formation des recruteurs à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité • Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité • Formation des tuteurs afin de sensibiliser les filleuls à l'égalité professionnelle et à la diversité • Formation éthique aux nouveaux encadrants • Forums éthiques <p>Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'égalité femmes/hommes et prévention de toute forme de discrimination dans le document d'évaluation <p>Réexamen de l'entretien d'activité en veillant à l'importance de la prise en compte de « l'égalité professionnelle et la gestion de la diversité » dans la contribution du collaborateur</p> <p>Evolution professionnelle et promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'intégration d'une épreuve de management éthique dans les examens cadres • Mixité du jury d'examen • Plan d'actions spécifique pour renforcer la part des femmes dans toutes les catégories professionnelles • Homogénéisation des rémunérations en fonction de la compétence, de l'ancienneté, du niveau de poste et des conditions de travail
Organisation du travail Equilibre vie privée/vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie des mêmes droits aux salariés pacsés qu'aux salariés mariés ou vivant en concubinage • Mise en place d'un entretien de départ et de retour en/de congé maternité, adoption ou parental d'éducation pour instaurer les meilleures conditions de travail possibles avant le départ (aménagement des conditions de travail, etc.) • Maintien de la rémunération et des possibilités d'évolution lors de congés paternité et maternité • Participation aux frais de gardes d'enfants et jours de congés supplémentaires pour « enfants malades » • Aménagement du temps de travail (réunions tardives évitées, etc.)
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Communication dans le règlement intérieur et à travers la veille mensuelle • Possibilité de consultation des chiffres de l'entreprise par tous les salariés (bilan social...) • Rubrique spécifique « Egalité professionnelle et gestion de la diversité » sur l'Intranet et dans les supports de communication
Suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Commission éthique créée en 2001 (prévention des discriminations et développement de la diversité) • Baromètre de motivation (évalue les démarches engagées) • Réunion annuelle de la commission de suivi spécifique

L'accord AXA

Intitulé	Accord sur les droits fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle
Date de signature	Juillet 2005
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Complémentarité, efficacité économique, innovation et performance • Reflet de la société et de l'environnement • Compréhension et satisfaction du client • Développement de l'entreprise et des personnes qui la composent • Cohésion sociale
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> • Egalité des chances et de traitement • Rupture avec les représentations socioculturelles et évolution des comportements • Prise de conscience et implication de tous dans l'égalité de traitement • Déclinaison de l'accord dans toutes les entreprises du périmètre d'AXA en France
Thématiques de diversité abordées	<ul style="list-style-type: none"> • Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes • Diversité culturelle • Travail du personnel handicapé
Mesures annoncées : process RH et management	<p>DIVERSITE ET ETHIQUE SOCIETALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappel de l'adhésion aux engagements de la charte de la diversité • Promotion de la non-discrimination dans la gestion RH (embauche, formation, évolution professionnelle) <p>Actions RH envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation et formation des salariés, et particulièrement des collaborateurs impliqués dans la gestion RH et des managers • Gestion anonyme des curriculum vitae
Mesures annoncées : process RH et management	<p>EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES</p> <p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse du rapport entre le nombre de candidatures reçues F/H et le nombre d'embauches F/H • Objectif de féminisation progressive des métiers fortement masculinisés <p>Formation et parcours professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès égalitaire F/H à la formation, notamment grâce à la GPEC⁵ <p>Utilisation des outils VAE⁶ et DIF⁷ pour faciliter l'évolution des femmes</p> <p>Rémunérations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du rapport de situation comparée pour la prise en compte de l'ensemble des éléments entrant dans la rémunération F/H
Organisation du travail Equilibre vie privée/vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur les modes d'organisation du travail, pour qu'ils demeurent compatibles avec l'accès des femmes aux postes de responsabilité • Objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou personnelle, sans que cela représente un obstacle à des perspectives d'évolution de carrière
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.)
Suivi et recours	<ul style="list-style-type: none"> • Opération d'un suivi qui prendra en compte les préconisations de la CNIL⁸ • Développement d'indicateurs ou objectifs pour l'égalité professionnelle, relatifs aux domaines suivants : recrutement, rémunération, conditions de travail, formation, qualification, classification, évolution professionnelle • Commissions d'égalité professionnelle dans les entreprises du périmètre de l'accord • Commission de suivi d'application de l'accord, en charge du suivi des négociations menées dans les entreprises et de leur issue, ainsi que du suivi de l'évolution de la situation globale de la diversité et de l'égalité professionnelle

⁵ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

⁶ VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience

⁷ DIF : Droit Individuel à la Formation

⁸ CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

L'accord Casino

Intitulé	Accord groupe portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise
Date de signature	Octobre 2005
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu de la politique sociale • Cohésion sociale, motivation et intégration de tous • Innovation, créativité et accompagnement des changements • Complémentarité, équilibre et efficacité économique • Optimisation des compétences • Reflet de la société et son environnement, pour une meilleure compréhension et satisfaction des clients
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de la politique du groupe en matière de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations • Facilitation du travail des salariés ensemble, avec leurs différences • Suppression de toutes les formes d'inégalités
Thématiques de diversité abordées	<ul style="list-style-type: none"> • Minorités visibles • Jeunes diplômés ou personnes sans qualifications issus des quartiers sensibles
Mesures annoncées : process RH et management	<p>Cohésion sociale et revitalisation des centres villes et quartiers prioritaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des actions mises en œuvre pour favoriser l'ancrage des magasins dans leur environnement social • Partenariats avec les institutions publiques, collectivités, fondations, associations • Action sociale et économique dans les quartiers, en tant que « support de formation » et pourvoyeur d'emplois durables <p>Recrutement/ Accès à l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi • Adaptation des libellés de postes pour éviter qu'ils soient discriminants • Fixation d'objectifs de progrès dans l'accès à l'emploi par recrutements directs ou par l'intérim • Inscription des exigences du groupe dans le cahier des charges présenté aux agences d'intérim et cabinets de recrutement • Formalisation d'un guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation au Groupe, permettant aux acteurs du groupe d'avoir un « fil d'Ariane » • Définition de critères objectifs de recrutement (notamment par la MRS : méthode de recrutement par simulation) • Engagement à recruter des jeunes diplômés issus des quartiers sensibles • Soutien de l'emploi des personnes sans qualification habitant dans les quartiers (poursuite des actions menées avec l'Etat et les Régions, suppression des discriminations dans l'accès aux stages, 20 à 30% des recrutements parmi les habitants des quartiers lors de nouvelles implantations) <p>Sensibilisation/formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations pour l'encadrement et les représentants du personnel sur l'écoute des salariés au travers de leurs différences • Organisation de séances de débat et d'échanges <p>(Dans un premier temps, partenariats avec des institutions spécialisées dans la sensibilisation, l'information et la formation sur la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. Dans un second temps, possibilité de mettre en place des formateurs relais.)</p>
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Communication sur le terrain • Mention dans le rapport de développement durable remis à tous les salariés • Information sur les résultats des enquêtes réalisées dans le cadre du projet Equal sur le site Intranet • Elargissement de la communication : diffusion large de l'accord, notamment aux CE • Utilisation des différents supports internes et externes (Regard, Intranet, affichettes dédiées)
Suivi et recours	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un comité « Diversité » animé par la Direction de la Politique de la Ville Insertion et Solidarité de la DRH dont les missions (veille et observation, suivi de l'application des dispositions de l'accord, garant des engagements pris par les signataires, communication et information interne) • Traitement des litiges individuels selon les modalités de la Commission Paritaire de Médiation, en présence de la direction de la Politique de la Ville
Divers	<ul style="list-style-type: none"> • Autres accords liés : handicap, égalité professionnelle femmes/hommes

L'accord Total

Intitulé	Accord européen sur l'égalité des chances
Date de signature	Novembre 2005
Enjeu	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilité sociale de l'entreprise
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> Egalité des chances Confirmation des engagements et développement de nouveaux moyens permettant de garantir une plus grande diversité et égalité de traitement Application effective et dynamique des normes existantes
Thématiques de diversité abordées	<ul style="list-style-type: none"> Egalité des chances entre les femmes et les hommes Internationalisation Salariés handicapés Equilibre vie privée/vie professionnelle
Mesures annoncées : process RH et management	<p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> Conduite d'un état des lieux des actions menées Développement de la connaissance des valeurs du groupe dès le collège Actions auprès du monde éducatif pour favoriser la mixité des métiers Encouragement et facilitation de l'accès aux stages des étudiant(e)s de toutes origines géographiques, avec une attention particulière aux candidatures féminines Rédaction de libellés non discriminants (possibilité d'envisager des temps partiels notamment) Priorité aux candidatures internes Accès aux postes d'embauche selon les qualifications et compétences Analyse de la féminisation Fixation d'un objectif global par pays et par branche en termes de recrutement de femmes à des postes qui ne leur sont pas ouverts Internationalisation : diversité des candidatures et des recrutements Développement d'un standard de recrutement groupe (guides, critères, campagnes de développement de la communication de recrutement) <p>Formation/Evolution de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> Formation à l'entretien individuel pour apprendre aux salariés à mieux se valoriser Communication sur les actions de formation menées et les résultats obtenus Mesures pour réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation Mise en place d'actions de formation à la suite du congé de maternité et/ou parental Prévention des éventuels ralentissements liés à l'impact des congés de maternités, etc. Développement de possibilités de carrière tenant compte des périodes de sollicitations familiales accrues Sollicitation des femmes pour des accès à des postes de niveaux supérieurs Aide aux conjoints ou partenaires pour trouver un emploi dans la région d'accueil lors de mobilités géographiques <p>Mobilité/Evolution de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'identification des potentiels, notamment pour les femmes, les salariés de nationalité étrangère et les personnes handicapées Construction de parcours permettant d'élargir les expériences par l'acquisition de compétences au sein des différentes entités du groupe Mise à disposition de moyens matériels adaptés Réalisation d'études et d'actions particulières sur la mise en œuvre de la politique de mobilité <p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyse des évolutions en termes de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité, d'équilibre vie professionnelle/personnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes Analyse des actions menées (et de leurs résultats) pour réduire les écarts éventuels entre les hommes et les femmes par branche et par pays Engagement à mettre en œuvre des actions pour résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences, qualifications et performances égales
Organisation du travail Equilibre vie privée/vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'un état des lieux de la réglementation et des pratiques en vigueur dans les pays européens Mise à disposition de diverses modalités de travail (adaptation du temps de travail, recherches d'horaires adaptés, travail à domicile ponctuel, etc.) Mise en place de services de proximité dans certains établissements, aide à la création de crèches Facilitation de la période post-maternité pour les hommes et les femmes Mise en place d'un entretien avec la DRH locale avant le retour d'un congé maternité/parental
Suivi et recours	<ul style="list-style-type: none"> Analyse annuelle de la synthèse sur l'égalité des chances par le comité européen Rôle renforcé des échanges et du dialogue social entre les fédérations syndicales européennes et la Direction Création d'un tableau de bord social européen annuel comportant des données sur le recrutement, la formation des publics cibles (femmes, personnes handicapées...)

II. Accords sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre du programme européen Equal Timetis, le centre de formation et d'expertise-conseil Emergences a réalisé une étude sur 40 accords sur l'égalité professionnelle signés entre 2001 et 2004. Cette étude a permis de faire une photographie de ces accords, signés aux niveaux groupes et filiales.

II.1. Types d'entreprises signataires d'accords d'égalité professionnelle

Les accords ont été conclus dans de grandes structures. Seuls trois des quarante accords signés concernent des entreprises de 600 à 800 salariés.

Par ailleurs, les signataires sont essentiellement des entreprises du secteur industriel (50%). Parmi les entreprises de services signataires, ce sont les banques qui se sont le plus mobilisées (9 accords sur 40). Enfin, il est à noter que la moitié des entreprises signataires a jusqu'à présent un taux de féminisation faible, inférieur à 30 %.

II.2. Initiateurs et motivations

Ces accords ont été signés à l'initiative des directions, notamment des DRH, et ont diverses motivations :

- la volonté de se mettre en conformité avec la loi ;
- le souhait d'intégrer la question de l'égalité professionnelle à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise ;
- l'objectif de contribution de l'égalité professionnelle à la performance économique de l'entreprise ;
- une préoccupation en termes d'image.

II. 3. Contenu et engagements

Le contenu des accords se décline le plus souvent autour de cinq thèmes liés aux process de gestion des ressources humaines : recrutement, formation, parcours professionnel, rémunération et équilibre vie privée/vie professionnelle.

En ce qui concerne les engagements pris, Timetis a relevé quatre degrés d'engagements :

- Tout d'abord, les entreprises qui **rappellent le principe de non-discrimination** et leur volonté de respecter la loi, avec éventuellement un cadre de mise en œuvre de l'égalité. L'accord de la SNECMA définit par exemple des objectifs généraux dans son article 4 (libre accès à la formation professionnelle et à tous les emplois pour les femmes, absence d'entrave dans l'évolution), mais décrit aussi les indicateurs qui doivent figurer dans le rapport de situation comparée.

- Les entreprises qui s'engagent dans le **suivi des indicateurs statistiques** en se laissant la possibilité d'adopter des mesures correctrices. Ce type d'accord a été préféré par de nombreuses entreprises (CNES, BNP Paribas, Branche du Médicament, Thalès : « *un plan d'action pour remédier à un écart de rémunération constaté pourra être prévu, sans rétroactivité* »...).

- Celles qui annoncent des **engagements et des plans d'actions** autour du **principe de proportionnalité**. Par exemple, le Crédit Mutuel de Bretagne a opté pour un plan de correction en se fondant sur la proportionnalité (nombre de femmes dans l'entreprise par secteur, etc.). Son accord énonce que « *le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'homme promus* ».

- Enfin, les entreprises, au nombre de quinze, qui fixent des objectifs quantitatifs, dans **une logique « d'action positive »**. Les différences de traitement sont alors constatées et la volonté de correction est affichée avec des objectifs chiffrés (par exemple : EADS, « *au moins 20% de femmes dans toutes les catégories professionnelles* » ; « *au moins 30% de femmes stagiaires* » pour PSA Peugeot Citroën ; « *une hausse de salaire annuel de 1,5% sera accordée aux femmes pour corriger un écart de rémunération de 4,9% de rémunération* » au sein d'EDF...).

Conclusion

La diversité est l'affaire de tous. Elle implique une véritable conduite de changement et une modification en profondeur des pratiques de l'entreprise. Pour parvenir à ce changement, il importe d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise dont, au premier chef, les représentants des salariés et partenaires sociaux. Associer ces parties prenantes internes aux engagements pris par la direction et par les ressources humaines est une pratique à valoriser, en ce sens qu'elle officialise les prises de positions et les oriente vers l'action. Il importe par ailleurs de considérer la contractualisation d'un accord sur la diversité non pas comme une fin en soi, mais comme un « moyen » d'agir et d'aller plus loin dans la démarche de progrès et dans l'engagement de l'entreprise.

Si les accords sociaux sur la diversité (dans son ensemble) sont, comme le démontre cette synthèse, encore peu nombreux dans les entreprises françaises, cette pratique semble toutefois se développer depuis 2004, année durant laquelle le débat de société sur la diversité a massivement émergé en France. Nombre d'entreprises s'intéressent aujourd'hui à la question de la contractualisation, mode d'engagement concret pour se lancer ou poursuivre la démarche de progrès que représente la gestion de la diversité.

La présente étude, qui porte sur le contenu des textes des accords et non pas sur leur application à proprement parler, montre que la terminologie employée reste parfois floue : « égalité de traitement », « égalité des chances », « lutte contre les discriminations » ou « diversité », sont parfois évoquées sans réelle distinction, ou cumulées dans les principes énoncés, alors qu'il serait important de discerner avec plus de précision les réels enjeux pour y associer des engagements adéquats. Même si l'appréhension peut différer selon les partenaires, la diversité est un sujet du dialogue social qui peut être fédérateur et constructif.

Les accords sociaux sur la diversité étudiés montrent cependant dans tous les cas une réelle volonté de s'engager pour prévenir les discriminations et amener les parties prenantes à respecter les différences et à valoriser la diversité. Outre ces intentions affirmées, certains accords s'apparentent même à des plans d'actions, impliquant souvent des initiatives à mettre en place en termes d'objectivation des process RH, ou encore de sensibilisation, de communication et de suivi.

Ces accords mobilisent et engagent les parties prenantes, tout en permettant un suivi de la bonne mise en application des principes et des progrès accomplis. Ils permettent de surcroît de valoriser les bonnes pratiques et d'impulser de nouvelles mesures constructives pour l'avenir, afin de favoriser plus d'égalité dans l'accès et dans la vie au sein de l'entreprise, et ce, quelles que soient les caractéristiques personnelles des candidats ou salariés.

Ressources

Textes des accords et déclarations d'engagement

EDF : Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF

Rhodia : Accord mondial d'entreprise socialement responsable

Accor : Déclaration commune contre toutes discriminations

Renault : Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux

SLTC : Charte pour la lutte contre les discriminations

PSA Peugeot Citroën : Accord sur la diversité et la cohésion sociale

Eau de Paris : Accord sur l'égalité professionnelle et la diversité

AXA : Accord cadre sur les droits fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle

Casino : Accord groupe portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise

Total : Accord européen sur l'égalité des chances

Brochures d'entreprises

« **De nos différences naît notre différence** », plaquette PSA sur l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise

1.2.3. RH, Plaquette de présentation de l'accord sur la diversité et l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France

Etudes et presse

La lutte contre les discriminations : initiatives publiques et pratiques d'entreprises. Actes du colloque de la DARES du 9 décembre 2004

Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : Premiers éléments d'analyse. Emergences, projet Equal Timetis

Lutte contre les discriminations raciales : quels enjeux pour l'acteur syndical. Actes du colloque de la CFDT du 10 février 2005

Accord sur la diversité : Casino privilégie la sensibilisation. Novethic, 16 novembre 2005