

Force Ouvrière

AXA FRANCE

20 mai 2005

Qui peut-être contre l'égalité et la non discrimination ?

Mais quelle mouche a bien pu piquer la direction d'AXA pour qu'elle ouvre des « négociations » intitulées « Accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France ».

Si le titre est clair, le texte est confus. Quelques exemples extraits du projet d'accord :

- *L'accompagnement des récentes évolutions sociologiques, politiques et juridiques révèle aujourd'hui la nécessité de favoriser la progression des concepts de diversité et d'égalité et l'importance de les faire vivre en tant que réalité à part entière ;*
- *Engager les entreprises du Groupe à développer les process utiles à la réalisation de ces objectifs. (...)*
... Les entreprises du périmètre pourront décliner à leur niveau pour ceux qui les concerne, ...compte tenu des spécificités de leur propre contexte.
- *Les partenaires sociaux au sein d'AXA, entendant favoriser le pluralisme, conviennent de l'opportunité de gérer la diversité au travers des recrutements, de l'intégration dans les équipes et de la conduite des carrières de nature à accroître l'effet positif de l'image de l'entreprise vis à vis de ses salariés, de ses clients, de ses prestataires extérieurs, en France et au delà.*

Pourquoi cette phraséologie absconse ?

Est-ce pour anticiper le oui au traité établissant une constitution pour l'Europe et la charte des droits fondamentaux ?

Est-ce pour être politiquement correcte dans la continuité du rapport de Claude BEBEAR au Premier Ministre, de novembre 2004, intitulé « Minorités visibles : Relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise » ?

Est-ce pour obtenir une meilleure note de Madame Nicole Notat, Ex-Secrétaire Générale de la CFDT aujourd'hui présidente de VIGEO, agence de notation et d'évaluation indépendante de la responsabilité sociale des entreprises.

Les trois Mon Général !
mais **les salariés d'AXA dans tout ça ?**

Qui peut-être contre l'égalité des droits ? Personne en tout cas pas Force Ouvrière !

Dans le cadre de l'égalité des droits ce qui est important c'est le niveau des droits. Pour l'égalité celle-ci figure déjà dans la constitution française et le Code du travail.

Alors pourquoi un texte qui ne définit aucun droit, mais rappelle uniquement ce qui existe déjà dans la loi ?

Alors que le code du travail fixe de longue date toutes les dispositions nécessaires pour éviter les inégalités entre les hommes et les femmes et autres discriminations, notamment à l'embauche,

Alors que la loi prévoit déjà que cette question sur l'égalité hommes / femmes soit traitée chaque année dans les Instances Représentatives du Personnel,

Pourquoi un « accord » qui ne fait que « *favoriser la progression des concepts de diversité et d'égalité* » et qui, se limitant à un concept, ne définit aucune mesure concrète ?

Parce que cette égalité ne serait en fait que le produit du comportement « des collaborateurs » d'après l'introduction du projet d'accord daté du 24 avril 2005 qui précise : « *Un revirement à l'égard de clichés traditionnels, en rupture avec les représentations socio-culturelles, s'avère nécessaire pour enrayer leur influence encore trop grande dans l'environnement professionnel des collaborateurs* ».

Les responsables, c'est nous ?!

Quant à la direction n'entend-elle traiter le sujet qu'en apparence et se faire une virginité pour obtenir un label de qualité social ou désire-t-elle vraiment s'engager sur l'égalité et la diversité?

Le mode de fonctionnement d'AXA et la discrimination.

Toute la pratique d'Axa démontre qu'elle favorise et fonctionne sur la différence de traitement.

La destruction des droits collectifs en faveur des mesures individuelles n'est-elle pas source de discrimination ?

La substitution des augmentations individuelles à la discrétion de certains aux augmentations générales n'est-elle pas discriminatoire ?

Le développement de la rémunération variable par rapport au salaire fixe, ne donne t-il pas la possibilité de discriminations multiples d'un salarié à l'autre, d'un service, d'une direction, d'une entreprise à l'autre ?

Lors de la réforme des réseaux commerciaux, basée sur le volontariat, les salariés qui ont « refusé d'opter à 50 % de perte de salaire » n'ont-ils pas été discriminés ? En tout cas c'est ce que de nombreux tribunaux ont reconnu à travers des dizaines et dizaines de condamnations.

Il est vrai, qu'à cette époque la direction déclarait normal que ceux qui accepte « les positions de la direction », en l'occurrence 50 % de perte de salaire, méritent sa « reconnaissance ».

Mais l'exemple ne vient-il pas d'en haut.

Que dit d'autre Monsieur de Castries lorsqu'il déclare : « *Un collaborateur qui performe mais qui ne respecte pas les valeurs n'a pas sa place dans notre groupe. (...) Un collaborateur qui sous-performe mais respecte les valeurs doit avoir une seconde chance.* » ?

Cette position de principe a eu notamment, comme traduction des centaines de licenciements chez les commerciaux.

Elle a une autre implication : un comportement discriminatoire envers « les syndicats » qui ne partagent pas « les valeurs » d'AXA.

Pour Force Ouvrière, l'égalité et la non discrimination se démontrent dans le cadre d'actes concrets. Il n'est nullement nécessaire d'écrire une dizaine de pages incantatoires alors qu'en dix lignes on peut faire avancer sérieusement l'égalité et la non discrimination dans l'entreprise.

Force Ouvrière serait prête à ratifier un texte prévoyant des mesures concrètes, qui, dans un premier temps, pourraient être :

1° Sur l'égalité Hommes / Femmes :

D'ici au 31 décembre 2007, AXA s'engage à établir l'égalité des salaires des femmes avec celui des hommes, à fonction et postes égaux, sans pour autant diminuer celui des hommes.

2° Sur les salariés handicapés :

Dès à présent AXA s'engage à embaucher des salariés handicapés, en nombre au moins égal à celui prévu par la loi, et à aménager les locaux et les postes en conséquence pour qu'ils puissent exercer leur emploi dans la dignité le respect de leur handicap.

3° Représentation du personnel :

Dans un souci de transparence et contre la discrimination, AXA s'engage à publier dans les meilleurs délais, sur les dix derniers exercices l'évolution individuelle des salaires et de carrière des représentants syndicaux. Dans un second temps cette publication sera effectuée annuellement à l'occasion du bilan social.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la « négociation ».