

Préambule

Les enjeux fondamentaux du présent accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » sont la prévention des discriminations et le respect de l'égalité de traitement au regard des discriminations liées au sexe, à l'état de grossesse et à la situation familiale.

Les signataires conviennent que le présent accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » s'inscrit dans le cadre des textes législatifs et réglementaires sur la question rappelés en annexe.

Le présent accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » s'intègre également dans le cadre des avenants de l' « Accord-cadre contre les discriminations » signé entre les parties le 20 avril 2007.

Aussi, l'ensemble des mesures énoncées ci-dessous s'appuiera et fera référence aux outils et procédures développés à la suite de cet Accord-cadre.

Les signataires du présent accord affirment que la mixité professionnelle définie comme « l'égalité d'accès aux professions et aux emplois pour les deux sexes dans l'ensemble des métiers de l'entreprise et quel que soit le niveau » est une réelle richesse pour l'Entreprise.

Les signataires recherchent donc par le présent accord à mettre en place des dispositions permettant d'améliorer la situation des femmes et des hommes dans l'ensemble des métiers que propose l'Entreprise.

Dans cette perspective et dans la poursuite d'engagements pris par l'Entreprise depuis de nombreuses années, les signataires conviennent, au regard des éléments chiffrés qui sont présentés annuellement dans le bilan social et le rapport de situation comparée, d'accorder la priorité aux actions visant l'égalité de traitement en matière de rémunération et de développement des parcours et carrières professionnels.

Les signataires conviennent enfin que cette démarche pour assurer l'égalité de traitement dans la rémunération et dans le développement des parcours et carrières professionnels des femmes et des hommes s'inscrit nécessairement dans la durée, et que les progrès de cette démarche seront mesurés chaque année au travers d'indicateurs spécifiques convenus entre eux et inscrits au bilan social et au rapport de situation comparée énoncés ci-dessus.

RT
AB

W
CR

SOMMAIRE

Titre 1 - Champ d'application	3
1 Motifs visés.....	3
2 Champ d'application.....	3
3 Sanctions.....	4
Titre 2 – Recrutement	6
1 Les candidats et salariés intérimaires	6
1.1 Les processus de recrutement.....	6
1.1.1. Les offres d'emploi	6
1.1.2. Traitement des candidatures	7
1.2 Processus d'intégration par prise de poste	7
2 Les candidats et salariés permanents	8
2.1. Les processus de recrutement.....	8
2.1.1 Les offres d'emploi	8
2.1.2 Traitement des candidatures	9
2.2. Processus d'intégration.....	9
Titre 3 – Rémunération et politique salariale	11
1 Les candidats et salariés intérimaires	11
2 Les candidats et salariés permanents	11
2.1 Les objectifs	11
2.2 Les Moyens.....	12
Titre 4 – Evolution Professionnelle	13
1 Les candidats et salariés intérimaires	13
1.1 Accès à la Formation professionnelle continue.....	13
1.2 Promotion et Développement de carrière.....	13
1.3. Retour à l'emploi après interruption	13
2 Les candidats et salariés permanents	14
2.1 Accès à la Formation professionnelle continue.....	14
2.2. Promotion et développement de carrière	14
2.3 Retour à l'emploi après interruption	15
Titre 5 – Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	16
1 Les candidats et salariés intérimaires	16
2 Les candidats et salariés permanents	16
2.1 Temps et organisation de travail	16
2.1.1 Horaires de travail et vie privée	16
2.1.2 Temps partiel.....	17
2.2 Charte de la parentalité	17
2.3 Paternité.....	17
Titre 6 – Représentation du personnel	18

AT
MB

N
CR

Titre 1 - Champ d'application

1 Motifs visés

Le présent accord vise les motifs de discrimination suivants :

- le sexe – le genre (ces terminologies s'impliquent mutuellement dans le présent accord)
- la grossesse
- la situation de famille

La définition de ces motifs est entendue par les signataires du présent accord au sens de la loi française (notamment les articles L1132-1 du nouveau code du travail et 225-1 du code pénal), au sens des textes internationaux ratifiés par la France, et au sens des interprétations fournies par la jurisprudence française, européenne et internationale, actuelle et à venir.

Dans le cadre du présent accord, les signataires rappellent qu'une discrimination se produit quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation de famille. Le présent accord vise et condamne ces discriminations.

Conformément au *Préambule commun des Avenants à l'Accord-cadre contre les discriminations du 20 avril 2007*, le présent accord vise et condamne également toute discrimination cumulée, toute discrimination successive et toute discrimination par association en lien avec les motifs précités.

Le présent accord vise et condamne enfin, pour les motifs précités, les différentes formes de discrimination telles que définies dans le préambule de *l'Accord-cadre contre les discriminations du 20 avril 2007*.

2 Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier :

- aux candidats et salariés intérimaires sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale ;
- aux candidats et salariés permanents sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale ;

Il s'applique à tous les établissements de la Société Adecco France SAS quelles que soient les activités actuelles et à venir (travail temporaire, recrutement, ...).

AJ
ADB

K
er

3 Sanctions

Toute exclusion d'une personne en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation familiale ou toute utilisation de l'un de ces critères discriminatoires (notamment, toute mention sur un document, une affiche, une proposition commerciale) est susceptible de mettre en cause juridiquement la responsabilité de l'Entreprise, sauf à considérer la faute personnelle des collaborateurs permanents à l'origine de la situation.

Adecco France SAS ne tolérera pas le moindre manquement qui se trouvera dès lors répréhensible sur le plan disciplinaire et constituera une faute grave, voire lourde pour le ou les salarié(s) à l'origine de ces faits.

De plus, l'Entreprise considère comme une forme de discrimination le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement moral comme le harcèlement sexuel constituent une faute disciplinaire pour leurs auteurs.

Il est rappelé par les parties signataires que le règlement intérieur de l'Entreprise a prévu les dispositions suivantes sur le harcèlement :

Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel – L'article L 1153-1 et suivants du Code du Travail dispose que :

- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur ou de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.
- Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'article L 1153-6 du code du travail dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis aux articles L 1153-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il s'est livré à de tels agissements, fera l'objet d'une des sanctions énumérée à l'article "Sanctions" dudit règlement intérieur.

Interdiction et sanctions du harcèlement moral - Selon l'article L 1152-1 et suivants du Code du Travail :

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

AJ
A92

W
CP

- Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'article L 1152-5 du code du travail dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis aux articles L 1152-1 et suivants du code du travail.

L'article L 1152-4 du code du travail rappelle qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés aux articles L 1152-1 et suivants du code du travail.

AJ
AB

W
QR

Titre 2 – Recrutement

1 Les candidats et salariés intérimaires

Les signataires rappellent préalablement que :

- Les collaborateurs en agence et la Direction des Ressources Humaines sont les premiers garants de la bonne application du principe de non discrimination tant dans le processus de recrutement que dans le processus de délégation des salariés intérimaires.
- Les managers à tous les niveaux de l'entreprise sont responsables de la bonne mise en œuvre et de l'accompagnement des équipes dans la politique de prévention des discriminations de l'entreprise.
- Au regard du partage de responsabilité fixé par la loi en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre l'Entreprise et ses clients, les actions engagées par eux à destination des candidats ou salariés intérimaires s'inscrivent nécessairement dans le respect des conditions de travail des femmes et des hommes et dans le respect de la parité de traitement (au sens de l'article L1251-21 du code du travail).

En outre, Adecco France SAS se réserve la possibilité de réaliser des évaluations (« testing¹ », notamment) afin de s'assurer de la bonne application des processus et engagements énoncés ci-après.

1.1 Les processus de recrutement

Adecco France SAS s'assure que ses processus de recrutement² sont appliqués de la même façon pour les femmes et les hommes.

1.1.1. Les offres d'emploi

Adecco France SAS veille à ce que les offres d'emploi (libellé et contenu) diffusées :

- soient sans indication de genre,
- appliquent les mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes,
- permettent autant aux femmes qu'aux hommes de postuler.

¹ Définition du « testing » par la HALDE : le test de discrimination, aussi appelé « testing », permet de déceler des discriminations et l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes.

² Voir sur ce point, le chapitre 3 intitulé « suivi et développement des outils et des procédures » de l'accord-cadre contre les discriminations signé entre les parties le 20 avril 2007.

AJ
A98

W
CA

Adecco France SAS s'engage à poursuivre la mise à disposition d'outils d'information et d'accompagnement pour tous les collaborateurs agence et les services RH chargés du recrutement.

Mesure =

Réaliser une fois par an un audit de conformité sur un échantillon d'offres d'emploi diffusées durant la période concernée³

1.1.2. Traitement des candidatures

Adecco France SAS s'efforce de faire disparaître toute forme de discrimination et continuera à assurer le développement de la mixité dans le recrutement des salariés intérimaires.

Adecco France SAS s'engage, par sa politique de communication interne et ses actions de formation, à sensibiliser ses salariés permanents, ses clients et prospects, aux actions pouvant être engagées dans le développement de la mixité et plus particulièrement sur des emplois ou des bassins d'emploi en tension.

Mesure =

Répartition des effectifs selon le genre

1.2 Processus d'intégration par prise de poste

Adecco France SAS s'assure que les entreprises utilisatrices réunissent toutes les conditions pour l'intégration de salariés intérimaires sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale. Sont concernés en particulier les éléments touchant à la sécurité, à la préservation de l'intégrité physique, aux conditions d'hygiène (toilettes et vestiaires indépendants) et à l'éventuelle adaptation des postes de travail.

Adecco France SAS s'oblige à respecter les dispositions législatives restrictives quant au travail des femmes (port de charges, travaux interdits pour les femmes enceintes ou allaitant, durée du travail, ...).

Adecco France SAS s'engage à transmettre à ses salariés intérimaires des informations connues sur la nature des postes de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité (EPI, système de protection, ...).

³ Cet audit annuel sera assuré par le pôle de Lutte contre les Discriminations et fera, ainsi que l'ensemble des mesures convenues dans le présent accord, l'objet d'une restitution auprès de la Commission Paritaire de suivi instaurée par les parties à l'occasion de la signature de l'Accord-cadre contre les discriminations du 20 avril 2007.

AJ
AS2

U
CR

2 Les candidats et salariés permanents

Les signataires rappellent préalablement que :

- La Direction des Ressources Humaines au siège et en région est garante de la bonne application du principe de non discrimination tant dans le processus de recrutement que dans la gestion de ressources humaines des salariés permanents.
- L'évolution professionnelle de chaque collaborateur fait l'objet d'un suivi attentif par la ligne managériale tout au long de la vie professionnelle et notamment au cours de l'entretien individuel qui lui est proposé chaque année, sans exception.

En outre, Adecco France SAS se réserve la possibilité de réaliser des évaluations (« testing⁴ », notamment) afin de s'assurer de la bonne application des processus et engagements énoncés ci-après.

2.1. Les processus de recrutement

Adecco France SAS s'assure que ses processus de recrutement⁵ sont appliqués de la même façon pour les femmes et les hommes.

A cet effet, les signataires rappellent que, dans le cadre du programme Européen Equal Elmer (2006 – 2008), le processus de recrutement des permanents a été intégralement revu et adapté sur la question de l'égalité de traitement et déployé avec l'appui du service Innovation et Diversité, des Directions Assurance Qualité et Recrutement Mobilité.

2.1.1 Les offres d'emploi

Adecco France SAS veille à ce que les offres d'emploi (libellé et contenu) diffusées tant pour les recrutements en interne qu'en externe :

- soient sans indication de genre,
- appliquent les mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes,
- permettent aussi bien aux femmes qu'aux hommes de postuler.

Adecco France SAS s'engage à poursuivre la mise en place d'outils d'information et d'accompagnement pour tous les collaborateurs agence et les responsables Ressources Humaines chargés du recrutement.

Les responsables Ressources Humaines en charge du recrutement accompagnent les collaborateurs dans la rédaction de leurs offres d'emploi afin de permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux postes proposés par l'Entreprise.

⁴ Définition du « testing » par la HALDE : le test de discrimination, aussi appelé « testing », permet de déceler des discriminations et l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes.

⁵ Voir sur ce point, le chapitre 3 intitulé « suivi et développement des outils et des procédures » de l'accord-cadre contre les discriminations signé entre les parties le 20 avril 2007.

AD
AD

W
CR

Mesure =

Réaliser une fois par an un audit de conformité sur un échantillon des offres d'emploi diffusées durant la période concernée⁶

2.1.2 Traitement des candidatures

Dans le respect de l'égalité de traitement sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale, la gestion des candidatures par Adecco France SAS est identique que ce soit dans le cadre de la mobilité interne ou dans le cadre d'un recrutement externe à un poste de salarié permanent.

Adecco France SAS s'engage aussi à poursuivre, tant par sa politique de communication interne que par ses actions de formation, la sensibilisation de tous ses collaborateurs et responsables Ressources Humaines chargés du recrutement à la non discrimination et au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, pour favoriser la promotion et le parcours professionnel de ses collaborateurs, l'Entreprise s'engage également à diffuser ses offres d'emploi en interne durant 15 jours pour tous les postes de niveau 3 à 6, en concertation avec les comités carrière, avant d'éventuellement ouvrir le recrutement à l'externe.

Les responsables Ressources Humaines en charge du recrutement accompagnent les managers dans leurs recrutements et le développement des carrières et parcours professionnels de leurs collaborateurs afin qu'ils assurent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les métiers de l'Entreprise.

Mesure =

Nombre d'embauches annuelles par catégorie d'emploi et par genre.

2.2. Processus d'intégration

La formation intégration d'Adecco France SAS (nombre de jours de formation, parcours formation métier ...) est la même pour les nouveaux entrants, femmes et hommes.

Dans le respect de la situation familiale de ses collaborateurs, Adecco France SAS s'engage à veiller à ce que les horaires de formation intégration respectent ceux effectués quotidiennement par ces derniers et que le lieu de la formation soit le moins éloigné possible du lieu de travail habituel. Au regard des contraintes liées à la logistique pédagogique (par exemple session de formation unique et centralisée) et dans l'impossibilité de les concilier avec la situation familiale, des dispositions seront,

⁶ Cet audit annuel sera assuré par le pôle de Lutte contre les Discriminations et fera, ainsi que l'ensemble des mesures convenues dans le présent accord, l'objet d'une restitution auprès de la Commission Paritaire de suivi instaurée par les parties à l'occasion de la signature de l'Accord-cadre contre les discriminations du 20 avril 2007.

AJ
AD

W
CR

dans la mesure du possible, proposées aux collaborateurs afin de faciliter leur déplacement et leur hébergement.

Les responsables Ressources Humaines en charge de la Formation, veillent à ce que, dans tous les cas, les journées de formation soient anticipées dans le temps au regard des responsabilités familiales des collaborateurs, et notamment pour ceux d'entre eux qui travaillent à temps partiel.

Mesure = Nombre de collaborateurs par genre et par niveau ayant suivi le parcours d'intégration

AJ
AD

W
er

Titre 3 – Rémunération et politique salariale

1 Les candidats et salariés intérimaires

Les signataires réaffirment que le principe de parité de traitement entre salariés des entreprises utilisatrices et salariés intérimaires, définis par la loi, est un principe essentiel.

Ils rappellent à ce titre le partage de responsabilité entre les acteurs prévu par la loi en matière d'égalité de traitement et visé par l'Accord-cadre contre les discriminations précédemment convenu entre eux.

Adecco France SAS veille dans les relations avec ses clients, à ce que l'égalité de traitement en matière de rémunération soit établie sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Ainsi, Adecco France SAS s'engage, dans la limite des responsabilités fixées par la loi, à prévenir, condamner et réparer toute discrimination en matière de rémunération.

Les Responsables et Directeurs d'Agence, ou de toute autre forme d'organisation à venir à caractère managérial, sont les premiers garants de l'application de ce principe, étant entendu que la rémunération du salarié intérimaire est définie exclusivement par l'entreprise utilisatrice.

2 Les candidats et salariés permanents

Les signataires affirment que les référentiels de rémunération et leur évolution, ont été créés dans le strict respect de l'égalité de traitement sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

2.1 Les objectifs

A qualification et compétences égales, les salaires d'embauche d'Adecco France SAS sont identiques entre les femmes et les hommes.

Adecco France SAS s'efforce de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à expérience équivalente, des écarts ne se créent pas dans le temps.

Il est toutefois rappelé que la part variable issue de la performance individuelle ou collective peut engendrer des différences de rémunération à qualification et niveaux identiques. De ce fait, et à la condition que l'évaluation de la performance individuelle ou collective ne soit pas discriminatoire entre les femmes et les hommes, ce critère objectif ne traduit pas une situation discriminatoire.

AJ
Acp

W
CP

Lors des augmentations individuelles de salaire, les managers doivent décider des évolutions de salaire de leurs collaborateurs uniquement sur la base de la performance, des compétences et de l'expérience de chacun, sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

2.2 Les Moyens

Les signataires rappellent que chaque année sont établis par l'Entreprise, un bilan social ainsi qu'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

En préalable à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, en décembre, une présentation de ces documents sera faite par la Direction lors de la Commission Paritaire de suivi de l'accord cadre contre les discriminations réunissant les parties.

Au regard de l'analyse partagée entre les parties à cette occasion, la Direction s'engage à proposer lors de la négociation annuelle obligatoire une « enveloppe » visant à permettre la réduction des écarts qui seraient constatés pour un emploi donné, un périmètre identique, à compétences égales, en tenant compte de la réalité des bassins d'emploi.

En l'absence d'écart constaté de manière certaine, aucune « enveloppe » financière ne serait alors nécessaire et donc proposée.

AJ
AS

K
CR

Titre 4 – Evolution Professionnelle

Les signataires rappellent l'engagement de l'Entreprise dans le développement des compétences et des parcours professionnels de ses salariés intérimaires et permanents.

1 Les candidats et salariés intérimaires

1.1 Accès à la Formation professionnelle continue

Adecco France SAS veille à ce que l'égalité de traitement pratiquée en matière d'accès à la formation professionnelle constitue un levier privilégié d'élévation du niveau de compétences et de promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Adecco France SAS s'engage à prendre en compte les compétences et acquis de l'expérience des salariés intérimaires sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale dans le bénéfice des différents dispositifs de formation.

Mesure = Nombre de stagiaires par genre et par type de contrat de formation
--

1.2 Promotion et Développement de carrière

Adecco France SAS veille à ce que la formation continue et ses différents dispositifs soient des moyens pour aller au-delà des métiers stéréotypés (féminin / masculin) et notamment dans la gestion préventive des pénuries de main-d'œuvre.

Adecco France SAS s'engage à mener des actions de formation spécifiques pour attirer les candidats femmes et hommes notamment vers les métiers pénuriques.

1.3. Retour à l'emploi après interruption

Les signataires conviennent de traiter par le présent accord les situations de retour à l'emploi suite aux congés maternité, paternité, adoption, parentaux et de prise en charge familiale.

Les autres situations de congés liées notamment à l'état de santé feront l'objet d'une négociation à venir entre les parties.

Lorsqu'un salarié intérimaire est encore sous contrat lors de son retour à l'emploi, Adecco France SAS s'engage à le reprendre à son poste jusqu'au terme de son contrat.

AJ
A04

K
CR

Lorsqu'un salarié intérimaire n'est plus sous contrat lors de son retour à l'emploi, Adecco France SAS s'engage à réactualiser sa situation en vue de lui proposer de nouvelles missions.

A la demande de l'intérimaire, un état de sa nouvelle situation est réalisé en agence.

2 Les candidats et salariés permanents

2.1 Accès à la Formation professionnelle continue

L'égalité de traitement pratiquée par Adecco France SAS en matière d'accès à la formation professionnelle constitue un levier privilégié d'élévation du niveau de compétences et de promotion professionnelle des femmes et des hommes et un moyen pour aller au-delà des métiers stéréotypés (féminin /masculin).

Adecco France SAS s'engage à poursuivre, tant par sa politique de communication interne que par ses actions de formation, la sensibilisation de tous ses collaborateurs et responsables Ressources Humaines chargés de la formation à proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.

Les responsables Ressources Humaines en charge de la formation accompagnent les managers pour la mise en œuvre des actions de formation à destination de leurs collaborateurs afin qu'ils assurent l'égal accès à la formation aux femmes et aux hommes.

Mesure = Nombre de jours de formation moyen par genre, par fonction et par niveau
--

2.2. Promotion et développement de carrière

Les postes à pourvoir d'Adecco France SAS dans le cadre de la mobilité professionnelle, et notamment les postes d'encadrement, sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes, même s'ils donnent lieu à une mobilité géographique.

Par ailleurs, les propositions de poste sont faites sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Adecco France SAS s'engage à communiquer régulièrement auprès des managers sur l'obligation qui leur est faite de proposer des postes à responsabilité aussi bien aux femmes qu'aux hommes sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Mesure = par catégorie d'emploi et par genre, le nombre de : <ul style="list-style-type: none">> changement d'emploi ;> changement de niveau ;> mobilité géographique.

AJ
Aix

V
CR

2.3 Retour à l'emploi après interruption

Les signataires conviennent de traiter par le présent accord les situations de retour à l'emploi suite aux congés maternité, paternité, adoption, parentaux et de prise en charge familiale.

Les autres situations de congés liées notamment à l'état de santé feront l'objet d'une négociation à venir entre les parties.

Les signataires rappellent que les articles L. 1225-25, L. 1225-43 et L. 1225-55 du code de travail prévoient qu'à l'issue du congé de maternité, du congé d'adoption et du congé parental d'éducation ou de la période à temps partiel liée au congé parental d'éducation, le ou la salarié « retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Afin de neutraliser l'impact des congés de maternité, parentaux, d'adoption et de prise en charge familiale sur les possibilités d'évolution de carrière, Adecco France SAS s'engage à proposer par écrit un entretien professionnel avec son manager ou le service Ressources Humaines dans le mois précédant le retour de tout salarié permanent.

De plus et afin de favoriser leur retour à l'emploi, Adecco France SAS s'engage à transmettre aux salariés permanents des informations relatives à la mobilité géographique (déménagement ou fermeture d'agence ou de site), au changement ou à la disparition éventuelle de leur poste d'origine, durant leurs congés de maternité, parentaux, d'adoption et de prise en charge familiale. Ces informations seront transmises par les managers ou le service Ressources Humaines dans le respect notamment des règles convenues par Adecco France SAS et ses partenaires sociaux en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Adecco France SAS s'engage également à communiquer la liste des postes disponibles sur la base « postes à pourvoir » à tout salarié en congé maternité, parental, d'adoption ou de prise en charge familiale, qui lui en fera la demande par écrit pendant son absence.

Enfin, une attention particulière du manager de la Direction des Ressources Humaines sera portée au cas des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée a été suspendu jusqu'à sa fin pour cause de congé de maternité, d'adoption ou parental. Dans un tel cas, une proposition de nouveau contrat (CDD ou CDI) peut être envisagée sans que soit pris en compte le motif de suspension du précédent contrat.

Titre 5 – Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de contribuer à assurer l'égalité de traitement et favoriser le développement de la mixité entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise, les signataires affirment leur volonté de permettre une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie privée.

Les signataires reconnaissent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée participe directement et indirectement à la performance individuelle et au bon fonctionnement de l'ensemble des services et organisations de l'Entreprise.

1 Les candidats et salariés intérimaires

En fonction des besoins des clients, les intérimaires qui souhaitent travailler à temps partiel se verront proposer des missions qui correspondent à leur souhait.

Les salariés en agence prendront en compte les demandes et les besoins des candidats tout en favorisant leur accès à l'emploi, grâce notamment à la flexibilité que permettent les contrats de travail temporaire.

2 Les candidats et salariés permanents

2.1 Temps et organisation de travail

Les signataires rappellent que l'accord sur la réduction du temps de travail d'Adecco France SAS signé le 31 mars 1999 et accordant 11 JRS pour un équivalent temps plein, contribue pour partie à l'objectif que s'est donné l'Entreprise d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

2.1.1 Horaires de travail et vie privée

Dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés permanents d'Adecco France SAS, les signataires rappellent que les réunions de travail doivent, dans la mesure du possible, être programmées et tenues dans le cadre des horaires collectifs du site habituel de travail des salariés permanents, et à des heures compatibles avec la vie privée, notamment pour ce qui a trait aux déplacements domicile-travail.

Dans le cas de déplacements plus lointains, Adecco France SAS s'engage à anticiper leur organisation et leur planification pour assurer une meilleure articulation vie professionnelle et vie privée des collaborateurs.

AJ
Ade

✓
ce

2.1.2 Temps partiel

Le travail à temps partiel chez Adecco France SAS est accessible sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Adecco France SAS s'engage à ce que le travail à temps partiel n'ait pas d'incidence sur le développement de carrière des collaborateurs.

Les managers veilleront et vérifieront que les collaborateurs travaillant à temps partiel aient une charge de travail proportionnée à leur temps de travail en agence ou dans leur service.

Mesure = nombre de salariés hommes et femmes en temps partiel

2.2 Charte de la parentalité

Les signataires rappellent qu'Adecco France SAS est signataire de la charte de la parentalité en entreprise.

Ils conviennent que l'égalité professionnelle dans l'Entreprise ne pourra progresser que si la parentalité y est mieux intégrée.

En vertu de cette Charte, Adecco France SAS s'engage notamment à :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte
- respecter le principe de non - discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

2.3 Paternité

Les signataires souhaitent participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société.

Ils considèrent que la prise de congé de paternité constitue un des moyens d'accompagner cette évolution.

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, Adecco France SAS s'engage à aborder avec ses partenaires sociaux les modalités de prise des congés paternité et l'éventuel maintien du salaire des salariés permanents durant ce congé.

Mesure = nbre de salariés-pères ayant pris leur congé paternité / nbre potentiel de bénéficiaires selon les informations disponibles.

Titre 6 – Représentation du personnel

Les organisations syndicales présentes dans l'Entreprise refusent toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales présentes dans l'Entreprise s'efforceront de respecter la parité entre les femmes et les hommes dans la représentation du personnel étant ici rappelées les spécificités de l'Entreprise (secteur d'activité, organisation multi-sites, caractéristiques de l'effectif).

A l'occasion des élections professionnelles, les organisations syndicales présentes dans l'Entreprise établiront leurs listes électorales en fonction des retours de candidatures dont elles disposent en s'efforçant de respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Les organisations syndicales présentes dans l'Entreprise veilleront à la parité lors de la composition des délégations participant aux diverses négociations dans l'Entreprise.

Lorsque le représentant d'une organisation syndicale présente dans l'Entreprise est sollicité par ses instances pour la désignation des mandats syndicaux désignatifs, il s'efforcera de respecter la parité entre les femmes et les hommes.

W
CR

AJ
A03

Titre 7 – Durée - Révision - Dépôt du présent Accord

Le présent accord constitue un dispositif indivisible qui ne saurait être mis en œuvre ou dénoncé de façon partielle, étant partie intégrante à l'accord-cadre contre les discriminations, signé le 20 avril 2007.

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée et pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord sera déposé par l'Entreprise Adecco France S.A.S. au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon et à la DDTEFP du Rhône conformément aux dispositions légales.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra par l'intermédiaire de son délégué syndical central un exemplaire original du présent accord.

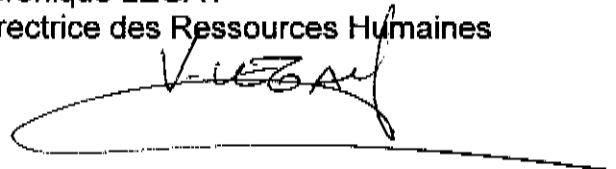
Il sera envoyé également à tous les membres du Comité Central d'Entreprise et des comités d'établissement de l'entreprise Adecco France S.A.S.

Fait en 10 exemplaires

à Villeurbanne, le 10 décembre 2008

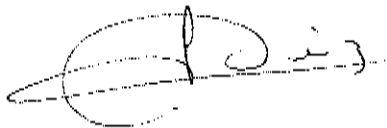
Les Signataires :

Pour Adecco France S.A.S.
Véronique LEGAY
Directrice des Ressources Humaines



Pour le Syndicat CFDT

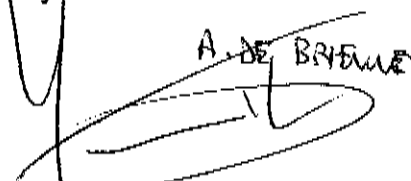
Claudine Ruiz



Pour le Syndicat CFTC

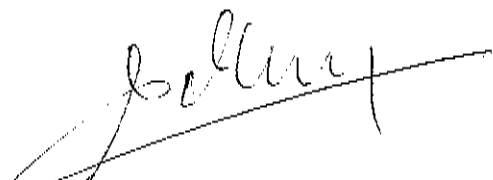
Pour le Syndicat CFE CGC

A. DE BRIÈRE



Pour le Syndicat CGT

Pour le Syndicat CGT-FO



ANNEXE

Liste des principaux textes internationaux et communautaires applicables en France contre les discriminations

O.N.U.

- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965).
- Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

O.I.T.

- Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951).
- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958).

Conseil de l'Europe

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 12 de 2001).
- Charte sociale européenne révisée (Turin, 1961 ; Strasbourg, 1996).

Union européenne

- Directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- Directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Loi française

- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
 - vise par le dialogue social à aboutir à la suppression des écarts de rémunération dans les branches et les entreprises d'ici 2010
 - vise à la mise en place de dispositions pour concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.