

Ils veulent obliger les employeurs à embaucher Abdel plutôt que Maurice



Le gouvernement socialiste lance une nouvelle campagne qui vise à retirer aux employeurs leur jugement personnel au profit de consignes gouvernementales. C'est encore une fois l'exemple de ce qu'il ne faut pas faire avec l'argent public.

<http://www.regionsjob.com/actualites/discrimination-embauche-competences-dabord.html>

<http://www.cget.gouv.fr/actualites/contre-les-discriminations-a-l-embauche-la-loi-et-les-competences-d-abord>

La campagne vient s'inscrire dans un ensemble d'actions que mène le gouvernement, tels :

- une étude pour objectiver le coût des discriminations a été commandée à France Stratégie. Elle sera publiée en juin et mettra en lumière l'impact économique des discriminations ;
- une opération de testing de trois mois a débuté, en avril, auprès d'entreprises de plus de 1 000 salariés.

La synthèse des résultats fera l'objet d'une publication, et chaque entreprise testée sera tenue de mettre en place, le cas échéant, des mesures correctives rapides et efficaces. Cette campagne concerne également la fonction publique ;

- le soutien aux méthodes de recrutement alternatives pour sélectionner les candidats sur les compétences requises pour un poste (méthode de recrutement par simulation...)

Cet argent est gaspillé, mais est-ce une nouveauté en France ?

Alors, aujourd'hui, la grande idée, serait de ne pas juger un salarié uniquement sur ses compétences.

Nous devons répondre à cette invitation musclée par une seule réponse : « Bien sûr que non ! ».

Pourquoi voulez-vous bander les yeux des recruteurs DRH et petits patrons ?

Pour être clair, simplifions à l'extrême et modélisons les activités de notre salarié.

Notre salariée portant le joli Prénom d'Aurore et le Nom BIENVENUE doit réaliser à son poste une tâche principale.

Elle prend un stylo positionné en A et le dépose en un point B.

Moi, son responsable hiérarchique, son patron, son dirigeant ou son DRH, je vais évaluer son activité.

Les critères seront la vitesse de ces déplacements (il a pris le matin 15 secondes et l'après-midi 52 secondes), la fréquence des déplacements (le matin un déplacement toutes les 3 min et l'après-midi un déplacement toutes les 78 secondes), le respect des normes sanitaires et de sécurité de ce déplacement (je veille à ce que son vernis à ongle ne coule pas sur le stylo et que ses cheveux ne tombent pas sur la mine

, je surveille le poids du stylo pour ses articulations du poignet , du coude et de l'épaule ne souffrent pas). La souplesse d'adaptation aux nouveaux stylo tant sur la couleur , la forme , le poids et le cahier des charges des clients.

J'ai mon employée, elle à son poste de travail et sa fiche de poste à respecter avec les consignes.

Tout va bien.

Aurore se marie, le couple déménage à Vesoul, je dois embaucher une personne pour la remplacer (pourquoi Vesoul ? à cause de Brel).

Si je m'applique à suivre les directives de cette campagne, je ne base mon recrutement en priorité que sur les compétences du futur employé. Il sera compétent pour effectuer les mêmes tâches qu'Aurore, ou au moins aussi bien je l'espère, voire mieux.

Sinon je devrai envisager de le former. Mais la formation est un autre débat.

La consigne de l'Etat est d'évaluer prioritairement que sur les compétences estimées à la lecture des CV et LM et du ressenti lors des entretiens.

Encore une fois, modélisons en prenant exemple sur le récent cas de la RATP.

M. MONIAMMED ILLI BEN SATURNE prénom HENRY se présente à moi. Il est certes le meilleur dans les déplacements de stylo, en vitesse. en fréquence et en respect des normes MAIS, en entretien il refuse de serrer la main de mon assistante (qui est mon épouse, et qui travaille avec moi depuis 20 ans dans nos 5 boulangeries) au motif que c'est une femme.

Je devrais, au motif que ce sont ses compétences qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité économique, faire fi d'autres critères qui pour moi sont TOUT AUSSI IMPORTANTS.

Le rapport à l'autre dans le travail. Le respect de la hiérarchie.

La vie sociale lors des pauses déjeuner, lors des séminaires ou des périodes de formations.

C'est-à-dire les usages et coutumes en France métropolitaine.

Etre le meilleur dans le déplacement d'un stylo de A vers B ne fait pas la vie dans le monde du travail.

Serrer la main de tous pour les saluer lors de la prise de poste, et quelquefois claquer la bise aux femmes, est une réalité entre collègues. Enfin pour ceux qui acceptent d'avoir une vie sociale dans la norme... Refuser cette marque de politesse au nom de convictions religieuses, c'est introduire une fracture qui ne fera que s'élargir avec le temps et surtout le nombre.

Lors de mon audition à l'Assemblée nationale par la commission qui planchait sur le port du voile intégral, j'avais attiré l'attention du député GERIN et de ses collègues sur la nécessité de légiférer non seulement sur la voie publique mais aussi d'étendre le texte de loi au monde du travail.

Cela n'a pas été fait... Et aujourd'hui notre ministre du Travail, prête-nom pour une loi à l'inverse de mes recommandations, essaie d'institutionnaliser le fait religieux en entreprise.

Il faut donc d'urgence contre battre ce feu par des propositions légales.

Elles sont au nombre de deux.

Premièrement, le règlement intérieur

Secondement, la charte de tolérance.

Pour le règlement intérieur les RH et DRH doivent faire un

vrai travail de protection de tous les salariés y compris les athées en les protégeant de tous prosélytismes et de toutes actions hors cadre strict de l'emploi que chacun occupe tel que défini dans les contrats de travail et les fiches de poste.

Pour le second, je vais vous proposer ici une charte de TOLERANCE (tolérance au sens de George Orwell dans son roman 1984).

Reprenons notre cas du recrutement du ou de la remplaçante d'Aurore.

Je reçois Mlle Sandra MONAMID ABDELAZIZZAïA, court vêtue, à l'occidentale.

Je vous propose concernant son recrutement lors de la fin du premier entretien de lui remettre cette charte de tolérance et de lui indiquer que le second entretien dépend entièrement la signature de celle-ci et de son renvoi dans de brefs délais.

Charte de tolérance

Je soussignée Mme/Melle/ Mr Sandra MONAMID ABDELAZIZZAïA, Demeurant au 92, boulevard des victimes de l'esclavage arabo musulman à cluchy-sert-bois 92 840.

M'engage à respecter les éléments ci-après énumérés et ce dès la date de mon embauche dans votre entreprise ; société ; commerce ; boutique ; salon ; point de vente, pendant toute la durée de la période d'essai ainsi que pendant toute la durée du contrat.

Dans les cas où je contreviendrai à cet engagement j'ai pleinement conscience que je m'exposerai à l'application stricte du règlement intérieur et aux sanctions prévues dans celui-ci.

A savoir de la plus simple ; l'avertissement ; à la plus pénalisante le licenciement.

Je m'engage à prendre connaissance ; lire et respecter le règlement intérieur en sa totalité.

Je m'engage à respecter les usages en France métropolitaine dans le monde du travail.

Je m'engage à respecter les coutumes en France métropolitaine dans le monde du travail.

Je m'engage à respecter les traditions en France métropolitaine dans le monde du travail.

Je m'engage à n'avoir aucune activité religieuse, prosélytes ou communautariste au sein de votre entreprise, commerce boutique ; TPE, start-Up.

Je reconnais, que le fondement des activités du monde du travail, est l'échange de biens et service, en contrepartie de paiement à la valeur accepté par les deux parties dans le respect de la législation et des normes comptables françaises.

Et que dans cet échange et les activités connexes nécessaires à celui-ci, il n'est nul besoin d'y introduire ou d'y valoriser des notions religieuses ; philosophiques ; mystiques spirituelles ou des croyances.

Je reconnais que le règlement intérieur institue une tenue de travail pour des motifs de sécurité; d'hygiène; de contact client et de reconnaissance des missions afin de différencier les salariés, à laquelle j'adhère pleinement.

Ces notions qui sont religieuses ; philosophiques ; mystiques ou spirituelles, sont de l'ordre du domaine privé. Je sais que l'Etat français me garantit l'exercice de mes droits fondamentaux dans le respect de l'ordre public.

Date XX/XX/2016

Lieu à XXXXXxxxxx

Signature

XXXXXXXXXX

N'acceptez de ne recevoir en second entretien ou en période d'essai ou en pré-embauche que les signataires de cette mini charte.

ET

Et Surtout à la signature du contrat joignez votre règlement intérieur qui sera aussi signé par le futur salarié.

Le premier tri réalisé à la signature de cette charte peu contraignante mais moralement prégnante vous enlèvera les fanatiques qui refuseront les contraintes même légère sur l'exercice du dogme de leur foi.

Mais attention présentée seule aux prud'hommes cette charte reste un document de peu de valeur ou pas suffisante aux yeux des juristes.

C'est le règlement intérieur et les infractions répétées à celui-ci qui constitue la faute qui amène au licenciement justifié et qui doit rester le document de référence même pour le commerçant et l'artisan qui travaille dans un cadre familiale avec un seul employé.

D'où pour vous artisans ; commerçants ; TPE PME ; si vous n'avez pas de règlement intérieur, demandez à Riposte LAIQUE de vous envoyer le modèle en cours d'élaboration qui est actuellement au stade de la validation pénale dans un cabinet d'avocat.

En attendant lisez bien ce dernier exemple.

Valérie était notre petite vendeuse que nous avons connue lorsqu'elle était venue en apprentissage chez nous. Vive et charmante elle avait réussi son CAP avec facilité. Embauché comme vendeuse en CDI il y a trois ans, elle avait rencontré

l'année dernière un délinquant que les médias appellent un migrant ou un sans papiers.

Musulmans pratiquant, il l'avait manipulée et par amour pour lui, elle s'était convertie à l'islam.

Depuis elle vient à la boulangerie voilée et on ne sait pas quoi faire !

On lui a bien demandé de ne pas venir comme cela, mais elle répond que son mari lui dit que c'est la tradition pour les femmes mariées et que si elle l'aime, elle doit respecter ses coutumes.

Exemple tiré d'un cas au CFA de Versailles où mon ami prof de dessin était accablé de constater que les jeunes filles d'origine portugaise donc de tradition catholique forte se convertissaient en masse au contact de la diversité !

A vos stylos pour demander notre règlement intérieur et faire signer notre charte par vos salariés.

Carl Pincemin