



**ACCORD sur la DIVERSITE,
la COHESION SOCIALE et l'EGALITE DES CHANCES**
au sein de GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE

Entre les soussignés,

GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE (GEG), société anonyme d'économie mixte locale, sise à Grenoble, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Jean-Paul GIRAUD,

d'une part,

et

Les **organisations syndicales représentatives de GEG**, représentées par leurs délégués syndicaux :

Monsieur Denis PEREZ, délégué syndical CFDT

Monsieur Jean-Marc AUBERT, délégué syndical CFE-CGC

Monsieur Gilles GILARDI, délégué syndical CGT

Monsieur Yves ZARB, délégué syndical CGT-FO

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord vise à identifier et mettre en œuvre des mesures facilitant la compréhension, l'intégration et la gestion des différences au sein de Gaz Electricité de Grenoble.

L'objectif de ces mesures est de recruter, d'intégrer et de faire évoluer les salariés sans distinction relative à leur origine, leur culture, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge ou situation de famille, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, à leurs opinions politiques, leur activité syndicale ou mutualiste, leur conviction religieuse, à leur apparence physique, à leur patronyme, à leur état de santé ou handicap.

Cet accord s'inscrit dans la politique sociale de l'entreprise menée depuis de nombreuses années et fait suite à la signature d'un accord d'entreprise conclu entre l'ensemble des organisations syndicales représentées et la direction sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 23 juin 2005.

La diversité des salariés est un enjeu fort pour Gaz Electricité de Grenoble car elle représente un atout en terme de complémentarité des compétences, permettant de mieux refléter la société et son environnement, et facilitant ainsi la compréhension et la satisfaction de ses clients et partenaires.

Ces orientations dans la gestion des hommes et des femmes de l'entreprise permettront de mieux appréhender les changements à venir pour Gaz Electricité de Grenoble et son efficacité économique dans un marché en profonde évolution.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir, par le présent accord, l'égalité des chances et de traitement entre l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le strict respect de leurs droits.

La direction et l'encadrement de Gaz Electricité de Grenoble, conformément à sa responsabilité sociale, ont pour principe de n'opérer aucune discrimination à l'embauche, dans l'évolution professionnelle et dans les relations de travail internes.

Pour autant, l'ensemble des parties impliquées dans cette démarche rappellent les principes de vie et de travail en commun, facilitant la cohésion sociale, et les dispositions de la réglementation sociale d'entreprise (règlement intérieur) ou de branche (dispositions des industriels électriques et gazières), afin de ne pas conduire à une individualisation des rapports sociaux ou à des communautarismes.

Afin de définir un dispositif efficace, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, identifier et proscrire tout traitement inégal. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes et comportements, et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs. Les parties ont donc souhaité développer un volet communication et sensibilisation important.

Le présent accord a pour ambition d'aider les salariés à travailler ensemble en respectant leurs différences, et de tendre à supprimer toute forme d'inégalité dûment constatée.

ARTICLE I : MESURES DESTINEES A DEVELOPPER LA DIVERSITE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Diversifier les embauches externes :

Chaque embauche externe donne lieu à rédaction d'un profil d'emploi, incluant les missions et activités du poste à pourvoir et les compétences attendues du candidat.

Dès la rédaction de ce profil d'emploi puis dans le processus de recrutement qui en découle, les parties prenantes du recrutement s'efforcent de proscrire toute mention pouvant

entraîner une discrimination notamment relative au sexe, à l'âge, à la situation de famille, à la culture d'origine, etc...

Pour les emplois nécessitant une qualification ou une compétence professionnelle spécifiques, la recherche de candidats détenant un ou des diplômes en rapport avec cette qualification ou cette compétence professionnelle ne devra pas se faire en excluant ceux ayant pu les acquérir par le biais des acquis professionnels validés.

Le choix du candidat retenu parmi l'ensemble des postulants à un emploi est effectué sur la stricte adéquation au profil d'emploi recherché.

Diversifier les canaux de recrutement :

Soucieuse de n'écarter aucun vivier de compétences, l'entreprise diversifie au maximum ses canaux de recrutement : service public de l'emploi, annonces presse, cabinet de recrutement, présentation de l'entreprise lors de « salon de l'emploi », partenariats avec des associations visant à promouvoir certaines catégories de salariés (jeunes diplômés, handicapés, salariés en rupture d'insertion professionnelle...), recrutement en ligne, candidatures spontanées, etc...

Lors du processus de recrutement, l'entreprise veillera à ce que le choix d'un candidat ne puisse résulter ou être fortement influencé par une caractéristique de différenciation d'un candidat, telle que définie dans le préambule du présent accord. Chaque recruteur conduisant un entretien avec le candidat s'interdira toute question directe relative à l'une ou l'autre des caractéristiques permettant de différencier un candidat.

Soutenir des évolutions de la réglementation :

La réglementation en vigueur dans les industries électriques et gazières interdit l'application du statut national du personnel à certains salariés, en fonction de leur âge ou de leur nationalité. Les parties signataires manifestent leur accord sur les évolutions des réglementations de branche qui viseraient à supprimer ces dispositions.

Favoriser la mobilité interne :

Les démarches de publicité interne à l'entreprise, en cas d'emploi à pourvoir, sont déjà largement répandues. Les parties signataires conviennent de les poursuivre, à l'exception des situations spécifiques où le pourvoi direct de l'emploi permet de répondre à un besoin de compétence spécifique ou de résoudre une situation individuelle d'un salarié (reclassement interne, inaptitude professionnelle...). Là encore les choix feront abstraction de toute discrimination.

Intégrer de nouveaux salariés issus de zones urbaines sensibles ou en situation d'insertion professionnelle difficile :

Afin de faciliter l'intégration de salariés issus de zones urbaines sensibles, l'entreprise s'engage à répondre positivement aux actions visant à soutenir l'insertion professionnelle des habitants de ces zones en recherche d'emploi. Cette action pourra consister en un engagement financier, par l'implication de salariés de l'entreprise, notamment membres de

l'encadrement, dans l'accompagnement, le soutien moral de ces demandeurs d'emploi, ou toute autre forme d'action.

Parallèlement, Gaz Electricité de Grenoble poursuivra sa démarche d'insertion de personnes en difficulté dans le cadre des actions existantes de stages, d'alternance ou d'apprentissage, notamment pour le personnel peu ou pas qualifié.

ARTICLE 2 : MESURES DESTINEES A INTEGRER ET GERER LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'ENTREPRISE

Faire vivre la diversité dans l'entreprise nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences. Celles-ci peuvent créer des difficultés au quotidien. Pour les résoudre, il est indispensable d'oser aborder ouvertement le sujet, et de progresser dans la connaissance et la compréhension des autres. Les mesures suivantes doivent y contribuer.

Favoriser l'intégration des salariés :

Les nouveaux salariés de l'entreprise font l'objet d'un cycle d'intégration précis et détaillé (accueil du premier jour par la DRH, accueil dans le département d'affectation, accueils spécialisés – sécurité, mutualiste, organismes statutaires - et session d'information à 6 / 12 mois). La DRH et l'encadrement de proximité introduiront dans leur dispositif d'intégration une sensibilisation sur les règles de vie en commun (respect des collègues, de l'organisation du travail en équipe...). Dans l'accueil du premier jour, la DRH insistera sur les mesures du présent accord.

Sensibiliser les salariés de l'entreprise à la lutte contre les discriminations :

L'entreprise généralisera des modules de sensibilisation et d'information de l'ensemble du personnel (sur trois ans), afin de permettre aux salariés de mieux appréhender les différences au sein de l'entreprise (définitions, cadre juridique, principales situations discriminantes, comportement et conduite à tenir en cas de situation discriminante, etc...).

Actions de formation spécifiques :

Si la situation l'exige, l'entreprise engagera des formations spécifiques à destination de publics spécifiques dans l'entreprise : recruteurs, encadrement, département ou section particulière, etc...

Gérer les salariés sans différenciation :

Dans tous les actes de management habituels (entretien individuel annuel, décisions liées à la rémunération, accès à la formation professionnelle, mutation interne, gestion des horaires de travail, etc...) la direction et l'encadrement de l'entreprise s'efforceront d'identifier et de prévenir les situations ou décisions pouvant conduire à une discrimination, de quelque nature que ce soit.

Les parties signataires tiennent à distinguer toutefois les véritables discriminations des situations de « frustration professionnelle » dont la genèse est souvent liée à un défaut de

communication ou d'explications. A cet effet, l'encadrement a pour responsabilité, au cours de l'entretien individuel notamment, de préciser clairement les éléments et raisons objectives d'une évolution ou d'une non évolution professionnelle (évolution de métier, changement d'emploi, reclassement, avancement au choix, accès à une formation, etc...).

Permettre des aménagements individuels :

Dans le cadre des lois et règlements en vigueur, des aménagements individuels peuvent être organisés et convenus par la direction. En particulier, des modalités particulières peuvent être aménagées pour prendre en compte des usages ou pratiques spécifiques (restauration collective diversifiée, aménagements d'horaires ou de postes...) afin de concilier ces usages ou pratiques avec l'activité de l'entreprise.

Les parties signataires soulignent toutefois que ces aménagements individuels ne sauraient entraîner de rupture dans le principe d'égalité de traitement des salariés ni gêner l'organisation du travail et l'activité de Gaz Electricité de Grenoble. De même, elles rappellent que l'entreprise ne saurait être le lieu d'aucun prosélytisme, en particulier politique, religieux ou idéologique.

ARTICLE 3 : MESURES DESTINEES A CONTROLER ET PILOTER LES ACTIONS EN RAPPORT AVEC LES OBJECTIFS DU PRESENT ACCORD

Instituer des modes de recours internes :

En cas de difficulté, les instances habituelles doivent être immédiatement saisies, par le salarié s'estimant victime ou étant témoin d'une attitude discriminante, à savoir : la hiérarchie et/ou la direction des ressources humaines et/ou les instances de représentation du personnel. Cette saisine ne pourra donner lieu à aucune sanction ou attitude discriminante à l'encontre du salarié lui-même.

De plus, il sera institué au niveau de Gaz Electricité de Grenoble, un Médiateur Diversité et Egalité des chances désigné par le Président Directeur Général, auquel les salariés pourront faire appel en cas de difficulté. Le Médiateur Diversité et Egalité des chances est engagé par un devoir de confidentialité. Il ne traite que de problèmes internes à l'entreprise.

Faire évoluer le règlement intérieur :

Les pratiques ou propos discriminants sont proscrits et font l'objet de sanctions, prévues au règlement intérieur et au Statut des IEG. Le règlement intérieur sera complété par l'ajout des dispositions visant à prévenir les discriminations.

De même, ainsi que le stipule la Charte informatique de Gaz Electricité de Grenoble, validée par tout utilisateur au moment de l'ouverture de son compte informatique, toute connexion à un site internet xénophobe ou raciste ou prônant toute forme de discrimination, ainsi que l'utilisation de la messagerie électronique pour proférer ou diffuser des propos discriminants, sont passibles de sanctions.

Consulter et informer le Comité Mixte à la Production (Comité d'entreprise) :

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les échanges sur le sujet de la Diversité, de la Cohésion sociale et de l'Egalité des chances, sur l'initiative de la partie la plus diligente, au sein du Comité Mixte à la Production (CMP).

Le CMP a vocation de s'intéresser à toutes les dispositions légales en vigueur ou relevant du présent accord, afin d'analyser les situations, individuelles ou collectives, conduisant à des discriminations et proposer des solutions afin de les prévenir ou d'y remédier.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera diffusé aux salariés de l'entreprise, communiqué aux nouveaux salariés à l'embauche, et affiché. Il sera affiché sur le site intranet de l'entreprise.

Les litiges individuels ou collectifs pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront dans la mesure du possible à l'amiable après entente entre les parties. En cas de litige collectif, l'avis du Comité mixte à la production (Comité d'entreprise) sera sollicité. Si le différend subsiste, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Le présent accord a été soumis pour avis au Comité Mixte à la Production (Comité d'Entreprise).

Le présent accord sera déposé dans les meilleurs délais, sur l'initiative de la direction, auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Grenoble, le 24 juillet 2006

Pour la SAEML GEG,
Jean Paul GIRAUD, Président Directeur Général



Pour la CFDT,
Denis PEREZ, Délégué syndical



Pour la CFE-CGC,
Jean-Marc AUBERT, Délégué syndical



Pour la CGT,
Gilles GILARD, Délégué syndical



Pour la CGT-FO,
Yves ZARB, Délégué syndical

