



ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés,

GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE (GEG), société anonyme d'économie mixte locale, sise à Grenoble, représentée par son Directeur général délégué, Monsieur Christian BLANES,

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,

Le présent accord fait suite à l'accord de branche des Industries Electriques et Gazières conclu le 5 mars 2004 sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il vise à définir les mesures concrètes applicables dans l'entreprise pour répondre à cet objectif. La conclusion de cet accord a donné lieu à plusieurs séances de négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Le Comité Mixte à la Production (comité d'entreprise) a émis un avis sur cet accord lors de sa séance du 8 juin 2005.

PREAMBULE

Les parties signataires ont examiné en détail la situation comparée des hommes et des femmes au sein de Gaz Electricité de Grenoble. Bien qu'ayant constaté que peu de situations ressortaient comme anormales au regard du rapport entre l'effectif des hommes et des femmes dans l'entreprise (ces dernières représentant 23 % de l'effectif au 31 décembre 2003 et 24,10 % au 31 décembre 2004), elles souscrivent à l'objectif poursuivi visant à assurer une égalité de traitement entre les salariés des deux sexes pour ce qui concerne l'ensemble des conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise et à leur amélioration : rémunération, parcours professionnels, féminisation du recrutement, temps de travail, formation professionnelle notamment.

ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : MESURES VISANT A QUANTIFIER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

A/ Un rapport permettant de mesurer une dizaine de critères sociaux (effectif, temps de travail, qualification, rémunération, formation...), intitulé « Rapport Egalité Professionnelle Hommes – Femmes » sera dorénavant établi chaque année à GEG, pour l'exercice clos antérieur. Ce rapport sera construit en cohérence avec les indicateurs demandés pour établir le rapport de branche sur le même sujet.

B/ A l'occasion d'élaboration de statistiques, une recherche de présentation des statistiques de façon sexuée sera faite, lorsque cela se révélera pertinent. Ceci est destiné à attirer l'attention des destinataires de ces statistiques (représentants du personnel, management, direction) sur la situation comparée hommes – femmes.

C/ Une étude interne sera conduite auprès du management et de salariés de l'entreprise sur les causes de non-mixité de certaines filières professionnelles, comportant un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes dans les emplois de cette filière.

ARTICLE 3 : MESURES PORTANT SUR LE RECRUTEMENT

A/ Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans l'ensemble des métiers de l'entreprise, à l'occasion des recrutements. Ces recrutements tiendront compte des taux de féminisation (ou de masculinisation) soit de certains métiers dans l'entreprise, soit des services d'accueil des nouveaux embauchés, pour améliorer structurellement les poids respectifs hommes – femmes de ces métiers ou de ces services.

Ainsi, les candidatures de salariées seront recherchées dans les métiers techniques et dans le collège exécution, avec examen particulier à l'occasion des recrutements externes.

A contrario, des démarches de même nature seront engagées, en direction des hommes, pour certains métiers fortement féminisés de l'entreprise.

B/ En ce qui concerne les emplois temporaires (intérimaires, contrats à durée déterminée, alternants) ou les stagiaires, les candidats de sexe opposé (au salarié remplacé ou à la majorité des emplois du département) seront privilégiés, à compétences équivalentes.

Cette démarche vise, à l'occasion de situations temporaires, à rendre plus concrètes, au quotidien, l'égalité hommes – femmes dans l'entreprise.

C/ L'entreprise se rapprochera des organismes de formation identifiés dans le secteur d'activité de GEG, afin d'inciter ces derniers à rechercher des candidatures féminines dans les formations concernant traditionnellement les hommes, et réciproquement.

ARTICLE 4 : MESURES PORTANT SUR LES CONDITIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

En matière de temps de travail, les conditions d'aménagement et d'organisation du temps de travail applicables dans l'entreprise, issues de l'accord du 18 juin 1999, permettent une organisation du temps sur 4 jours, avec un jour de réduction du temps de travail par semaine

travaillée. Cette situation conduit à rendre les demandes de travail à temps partiel très marginales (2 salariées sur plus de 400 à la date de signature du présent accord).

Les parties réaffirment toutefois que le travail à temps partiel comme les absences pour congé maternité ou parental ne doivent pas constituer un obstacle au déroulement de carrière. Elles conviennent d'arrêter les mesures suivantes :

A/ A l'occasion des demandes de passage à temps partiel, la Direction des ressources humaines effectuera un examen de la situation du/de la salarié/e demandeur/euse particulier, en liaison avec le management opérationnel du/de la salarié/e concerné/e.

B/ Un entretien particulier sera effectué par la Direction des ressources humaines, pour les salarié(e)s revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental, afin de faciliter le retour du/de la salarié/e dans l'entreprise, en liaison avec le management opérationnel. Durant le mois précédant la reprise, la DRH et le Responsable de département concerné s'efforceront, sur la base du volontariat du/de la salarié(e), de renouer un lien avec ce/cette dernière.

C/ La démarche en cours de description des emplois de l'entreprise et d'adaptation des intitulés d'emploi aux conditions d'exercice réelles de ces emplois conduira à féminiser les intitulés d'emploi sur les bulletins de paie des salariées. Dans le même esprit, les descriptifs d'emploi de l'entreprise seront rédigés de façon telle qu'ils ne puissent induire une vision sexuée du titulaire de l'emploi.

D/ La direction accepte d'étendre aux hommes accompagnant des enfants en bas âge effectuant leur rentrée scolaire, l'application des heures dites « de rentrée scolaire » traditionnellement accordées au personnel féminin. Cette disposition porte sur le temps nécessaire, le jour de la rentrée scolaire, pour accompagner son ou ses enfants à l'école ou au collège.

ARTICLE 5 : MESURES PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A/ Chaque année, à l'occasion de l'élaboration du plan de formation, ou durant l'année, si des besoins particuliers se font sentir, la Direction des ressources humaines portera une vigilance particulière sur les demandes de formation émanant de salariées de l'entreprise, particulièrement dans le collège exécution.

B/ A besoins comparables, la direction s'engage à accorder une priorité d'accès aux formations pour les femmes (périodes de professionnalisation, droit individuel à la formation, actions de formation du plan de formation, congé individuel de formation...).

C/ Dans l'organisation des actions de formation issues du plan de formation de l'entreprise, la direction favorisera autant que possible l'organisation des formations dans la zone de Grenoble, afin de permettre aux salariés de l'entreprise (hommes ou femmes) de gérer au mieux les contraintes familiales.

ARTICLE 6 : INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

A/ Au niveau de l'entreprise, la mixité sera recherchée dans les instances de représentation du personnel, notamment sur les listes de candidatures aux élections professionnelles.

ARTICLE 7 : EXECUTION DE L'ACCORD ET INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera diffusé aux salariés de l'entreprise et affiché. Il sera affiché électroniquement sur l'Intranet de l'entreprise.

La direction communiquera aux organisations syndicales signataires et au Comité mixte à la production, un bilan annuel de l'égalité professionnelle hommes – femmes dans l'entreprise.

ARTICLE 8 : REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges individuels ou collectifs pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable après entente entre les parties. L'avis du Comité mixte à la production sera également sollicité. Si le différend subsiste, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

ARTICLE 9 : MODIFICATION OU DENONCIATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord pourra être modifié par avenant entre les parties signataires, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, toute modification devra être entérinée selon les mêmes modalités de conclusion que le présent accord, et faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, en respectant les dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

ARTICLE 10 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé dans les meilleurs délais, à 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 23 juin 2005

Pour la SAEML GEG,
Christian BLANES, Directeur général délégué



Pour la CFDT,
Denis PEREZ, Délégué syndical



Pour la CGT,
Gilles GILARDI, Délégué syndical



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



Pour la CGT-FO,
Yves ZARB, Délégué syndical

