

EAU DE PARIS

Présentation de l'entreprise

Production et transport d'eau

Statut : société d'économie mixte, concessionnaire du service public d'eau ayant pour actionnaire principal la ville de Paris.

Effectif : 600 personnes

Implantation géographique : Paris et région parisienne

Contexte

En 2001, lors de la négociation annuelle obligatoire, la direction des ressources humaines et les organisations syndicales mettent à l'ordre du jour la question du harcèlement moral et la prévention des discriminations.

Les raisons se situent à deux niveaux :

- Une double impulsion émanant à la fois de la direction et des partenaires sociaux
- Même si l'entreprise a une culture du dialogue social, les négociateurs recherchent un outil qui permet de prévenir et d'anticiper des situations de conflits, de tension

Depuis 2001, l'action de la commission éthique en développant des nouveaux projets concrets dans l'entreprise, a permis notamment de nouer un dialogue social, autour des thèmes de la responsabilité sociale de l'entreprise, de l'égalité professionnelle femmes/hommes et de la gestion de la diversité.

Ces thèmes de négociation aboutissent à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle et la gestion de la diversité le 15 décembre 2004 par les trois organisations syndicales représentatives d'Eau de Paris.

Objectifs recherchés

Donner un sens concret aux grands principes qui tournent autour de la responsabilité sociale des entreprises en replaçant les directions des ressources humaines au cœur de l'entreprise.

L'entreprise se doit de faire face à ses nouveaux défis économique tout en affirmant trois principes :

- Qualité du service public
- Développement soutenable
- Identité de l'entreprise

Mise en œuvre du projet

- Engagement de la direction

Le projet est soumis à la PDG et au directeur général délégué qui valident le projet et notamment la mise en place d'une commission permanente;

- Acteurs impliqués dans le processus

Il est créé une commission éthique composée de 16 membres autour de trois principes :

- Parité hommes/femmes.
- Représentation majoritaire des représentants du personnel (4 élus du CE, 9 syndicalistes et 2 représentants de la fonction RH).
- Participation des dirigeants (PDG et DGD) à certaines séances de la commission.

La commission suit une formation de 2 jours au cours de laquelle :

- Un certain nombre d'expert (juristes, médecins) viennent témoigner .
- La commission travaille en étroite livraison avec les CHSCT de l'entreprise sur les sujets liés notamment à l'hygiène et sécurité, l'organisation du travail.

Actions mises en œuvre

La commission éthique décide de sensibiliser l'ensemble des salariés aux questions de harcèlement et de prévention de toute forme de discrimination.

Les sessions, d'une durée d'une demi-journée regroupent à chaque fois une vingtaine de personnes.

Elles sont animées en binôme par un représentant du personnel et un membre de la direction.

Les sessions comprennent cinq phases principales :

- Un travail en sous-groupe de 5-6 personnes.
- Une restitution des travaux.
- Une présentation synthétique des principales caractéristiques et dispositions en matière de présentation des discriminations.
- La projection d'un film décrivant un cas de harcèlement moral.
- Un dialogue et des conclusions.

Les sessions autour d'une trentaine sont élaborées entre février et mai 2002.

Résultats obtenus

Un premier bilan des sessions a permis à la commission éthique de mettre en œuvre des mesures concrètes:

- Rédiger un rapport annuel égalité homme/femme plus dense que les obligations légales.
- Elaborer un entretien annuel d'activité où les managers sont désormais évalués sur leurs actions concrètes menées dans l'année pour contribuer à développer l'éthique, l'équité et l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise.
- Réaliser une brochure d'information en direction des salariés.
- Concevoir un module de formation spécifique aux managers comportant une étude de cas et des jeux de rôles, portant sur l'égalité femmes/hommes et la diversité.
- Introduire une épreuve de management éthique, lors des épreuves l'évolution professionnelle pour accéder à des postes d'encadrement. Les candidats doivent résoudre, devant un jury paritaire, une étude de cas comportant notamment des situations de discriminations ou de

sexisme, de racisme. Cette épreuve compte pour un quart de la note finale.

- Augmentation significative de la part des femmes dans les postes d'encadrement
- Elaboration, afin de vérifier la non-discrimination, d'un suivi des recrutements sexués (candidatures reçues/candidatures retenues)

Le 15 décembre 2004, les trois organisations syndicales représentatives à Eau de Paris (CFE-CGC, CGT et FO) ont signé **l'accord sur l'égalité professionnelle et la diversité** :

Il instaure des mesures concrètes dans 3 domaines principaux :

1- Culture d'entreprise et sensibilisation à l'égalité professionnelle

- Sensibiliser et former à "l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité (sexe, origines raciales ou sociales, âge, mode de vie, handicap) sur chaque site, pour l'ensemble du personnel (1^{er} semestre 2005).
- Animer une campagne de communication interne en 2005, sur les enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité via intranet (rubrique EPGD) et Eau de Paris". En 2005, le bilan social et le rapport d'égalité professionnelle femmes/hommes, seront consultables par l'ensemble du personnel.
- Favoriser la mixité et de la diversité des groupes pilotes qui initient et mettent en place les grandes démarches de l'entreprise dans tous les secteurs : travaux, organisation, management, administration. Un bilan sera effectué fin 2005.

2 – Egalité dans le management et les ressources humaines : recrutement, évolution professionnelle et formation :

→ Recrutement

- Prolonger le suivi sexué des recrutements, en comparant les taux de candidatures féminines, par rapport aux taux d'embauches féminines.
- Exclure toute discrimination directe ou indirecte dans le contenu, le libellé et les modes de sélection en examinant ces thèmes avec le management, les partenaires sociaux et en étudiant les conditions de féminisation de certains emplois, traditionnellement masculinisés (ou inversement).
- Développer des partenariats avec les dispositifs d'éducation et d'enseignement professionnel
- Sensibiliser et former les recruteurs à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité pour éviter notamment tous comportements ou processus discriminants.
- Elargir les offres d'emplois à des populations plus diversifiées (partenariats avec des organismes experts reconnus : FASILD, AFIGE, qui agissent en faveur des populations discriminées).
- A compétences égales, veiller à ce que le pourcentage d'embauches féminines soit au moins égal au pourcentage de candidatures féminines.

- Recruter au moins 25 % de femmes par rapport au total des embauches 2005 (en 2004, les femmes représentent 25 % des effectifs).

→ Evolution professionnelle et formation

- Respecter une stricte parité dans les jurys d'examen, permettant d'accéder à une catégorie ou à un niveau hiérarchique supérieur. Le candidat est évalué sur sa capacité à résoudre une étude de cas présentant des situations de sexisme, de racisme, de discriminations diverses...
- Continuer à intégrer une épreuve de management éthique dans les examens d'accèsion à des postes d'encadrement, après formation préalable. Cette épreuve prend la forme d'une étude de cas. Le candidat dispose d'une heure pour préparer cette étude et restituer les solutions au jury. Cette épreuve compte pour un quart de la note finale.
- Par métier, refléter la part des femmes en matière de promotion et de formation (en nombre et en termes budgétaires). Ce principe sera évalué tous les 2 ans.
- Elaborer un plan d'action spécifique pour féminiser les métiers "masculinisés" (partenariats écoles, inter-entreprises) en 2005 et 2006.
- Evaluer chaque année, l'équité salariale, mettre en œuvre d'éventuelles mesures correctives.

3 – Equilibre vie professionnelle-vie privée/gestion de la parentalité

- Garantir les mêmes droits aux salariés pacsés, qu'aux salariés mariés ou vivant en concubinage.
- Accompagner les absences longues (maternité, adoption, éducation...) pour ne pas pénaliser l'évolution professionnelle : entretiens, de départ et de retour pour aménager les conditions de travail, organiser l'absence et le retour, les éventuelles formations de reprise d'emploi – et la passation harmonieuse des dossiers.
- Atténuer les difficultés professionnelles, liées aux situations personnelles
- Maintien de la rémunération lors des congés de paternité et maternité
- Aucun retard de carrière dû aux absences parentales.
- Jours de congés supplémentaires « enfants malades »
- Participation aux frais de garde des enfants : 7 €/jour et par enfant jusqu'à 6 ans.
- Eviter les réunions tardives.

Suivi

La commission se réunit tous les 2 mois et aborde les questions qui concernent toutes les étapes de la vie sociale.

Les actions de la commission font l'objet de points réguliers :

- Au sein des supports de communication interne existants (journal interne, intranet).
- Lors des réunions du comité d'entreprise ou à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.
- Au conseil d'administration de la SAGEP.

Chaque année une commission de suivi, composé de 2 membres de chaque organisation syndicale, de 2 membres de la commission éthique, de 2 membres du Comité d'Entreprise, et de 2 membres de la Direction des Ressources Humaines se réunira, pour procéder au suivi de l'accord.

Evaluation

- Les salariés perçoivent mieux les ravages des discriminations tant dans les domaines professionnels que dans la sphère privée.
- Le baromètre de motivation contient un item spécifique sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle à Eau de Paris. Cette évaluation des salariés permet de mesurer l'efficacité de notre démarche.
- Le taux de féminisation est passé de 10% en 1990 à 25% en janvier 2004, dans un secteur (les métiers de l'eau) très masculinisé. Il a été fortement accru dans les postes d'agents de maîtrise, de cadres et de cadres supérieurs.
- Un critère "développer l'égalité professionnelle et gérer la diversité" a été intégré dans l'évaluation annuelle des salariés.

Contacts

Anne Le Strat – Présidente Directrice Générale

Pascal Bernard - Directeur des ressources humaines

Anne Roumier – Chargée relations sociales -droit du travail-égalité professionnelle

01 40 48 98 00

Documents disponibles

Brochure d'information à destination des salariés.

Statuts et organisation de la commission éthique

Bilan social annuel

Rapport égalité femmes/hommes

Accord égalité professionnelle et diversité