

PREAMBULE

L'égalité des chances et de traitement, à tous les stades de la vie professionnelle s'avèrent nécessaires à l'équité, à la cohésion sociale et à la stimulation des performances.

La mixité et la diversité des équipes favorisent en effet la créativité, l'innovation, la réactivité, l'efficacité et le climat de travail par la mobilisation de compétences, d'approches différentes et complémentaires.

L'entreprise doit refléter la diversité de la société dans laquelle elle évolue. L'intégration et le développement des potentiels de chacune et chacun dans le respect des identités et des différences augmentent le progrès humain social et économique.

Pour ce faire, la SAGEP et les organisations syndicales signataires conviennent de poursuivre et d'intensifier leurs actions contre toutes formes de discrimination en étroite liaison avec la commission éthique, mais également de s'engager dans une démarche volontariste pour promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité dans tous les secteurs et les niveaux de l'entreprise.

A – CULTURE D'ENTREPRISE ET SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La SAGEP développe sur ces thèmes, une culture d'entreprise qu'elle s'engage à poursuivre et intensifier.

1. Ethique et déontologie

Depuis 2001, la Direction de la SAGEP conduit une démarche volontariste d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

En premier lieu, cette volonté s'est traduite par la création d'une **commission éthique**, instaurée lors de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2001.

Respectant à ce jour une parité complète (8 femmes et 8 hommes), cette instance regroupe 4 membres du comité d'entreprise, 3 membres de chaque organisation syndicale (CGT, CGC et FO) et 3 membres de la Direction des Ressources Humaines qui travaillent en partenariat avec des experts : juristes, psychologues, médecin du travail...

Son rôle consiste à développer l'égalité femmes/hommes et la diversité ainsi qu'à prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement dans l'entreprise.

Accord égalité professionnelle & diversité

Depuis sa création, elle sensibilise l'ensemble du personnel par des sessions d'information et de formation, organise les procédures de recours, initie les démarches d'égalité et porte à la connaissance du personnel l'évolution de la législation en ce domaine.

Elle est aujourd'hui pleinement impliquée dans la démarche de mixité, où elle joue un rôle clé.

De plus, le conseil d'administration et les instances de direction portent une attention particulière au thème de l'égalité professionnelle, notamment lors de l'examen du bilan social sexué et du rapport égalité femmes/hommes.

De même, cette thématique fait l'objet d'échanges réguliers, inscrits aux ordres du jour du comité d'entreprise, des séminaires internes et des séances de Négociations Annuelles Obligatoires.

2. Sensibilisation - Formation

Plusieurs formes de sensibilisation/formation existent et seront intensifiées.

- Tous les nouveaux encadrants bénéficient d'une séance de formation éthique. A travers exposés, études de cas et synthèses, sont traitées l'égalité femmes/hommes ainsi que la prévention des discriminations et la gestion de la diversité dans leurs aspects juridiques et managériaux.
- Des forums éthiques coanimés avec une association externe se déroulent annuellement sur les sites. **En 2005, ils seront relayés par d'autres actions concernant l'égalité professionnelle et la diversité, également destinées à l'ensemble du personnel.**
- Le D.U.E.R. (Document Unique d'Evaluation des Risques), élaboré de façon participative avec l'ensemble des C.H.S.C.T.(Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail), intègre le risque « discrimination » dans ses programmes d'action « société », réactualisés annuellement. Cela permet d'impliquer directement tous les membres des 9 C.H.S.C.T. de l'entreprise.
- Le règlement intérieur, porté à la connaissance de tous, réaffirme le principe d'égalité professionnelle et la veille juridique mensuelle informe l'ensemble des salariés de l'évolution de la législation et des principaux accords en ce domaine.
- Lors du séminaire annuel qui réunit l'ensemble des équipes Ressources Humaines, les objectifs et les démarches d'égalité professionnelles sont précisées, déclinées et évaluées

En 2005 et 2006, la SAGEP s'engage à poursuivre et développer l'ensemble de ces sensibilisations et formations. Chaque site bénéficiera d'une formation/sensibilisation au thème de l'égalité professionnelle et de la gestion de la diversité. Les nouveaux managers suivront également un module spécifique consacré à ce thème.

3. Baromètre de motivation

Le baromètre de motivation comporte un chapitre consacré à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations. Il permet à tous les salariés de s'exprimer, de façon anonyme, sur ces thèmes et de mesurer le degré de satisfaction de la population de l'entreprise.

Il donne lieu à un plan d'actions proposé à la Direction par un panel de salariés et présenté au comité d'entreprise.

En 2006, le baromètre évaluera les démarches engagées en 2004. La comparaison des résultats permettra de mesurer les évolutions et de contribuer à définir un nouveau plan d'action en ce domaine.

4. Bilan social– Rapport d'égalité et professionnelle

Chaque année, ces documents légaux sont analysés au regard de l'égalité professionnelle avec le management, les I.R.P. (Institutions Représentatives du Personnel) et les instances décisionnelles (Conseil d'Administration, Comité et Groupe de Direction).

En 2005, les chiffres de l'entreprise et les commentaires seront consultables par l'ensemble du personnel, notamment via intranet et des notes spécifiques.

5. Communication

Les supports de communication et notamment l'Intranet comporteront une rubrique « Egalité professionnelle et gestion de la diversité », qui présentera les objectifs et l'état d'avancement des démarches instaurées en ces domaines.

La ligne éditoriale des supports de communication (rapport de développement soutenable, journal interne) intègre la promotion de l'égalité professionnelle (contenu du message, illustrations, photographies...).

En 2005 et 2006, la SAGEP s'engage à conduire une campagne de sensibilisation de l'ensemble de ses collaborateurs, notamment au sein de ses organes de communication interne (journal interne, réunions thématiques...). Cette action sera consacrée aux enjeux de la diversité et de l'égalité professionnelle.

6. Mixité des groupes de travail

La SAGEP s'engage à promouvoir la mixité 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.**

B – EGALITE DANS LE MANAGEMENT ET LES RESSOURCES HUMAINES

Chaque année, les critères et les résultats concernant l'égalité femmes/hommes en matière de promotion de recrutement et de formation, sont présentés dans le bilan social sexué et le rapport égalité femmes / hommes.

Leur analyse s'effectue au sein de la commission éthique et des instances de direction, en liaison avec les partenaires sociaux.

Elle donnera lieu à un plan d'action, acté en négociation annuelle obligatoire.

1. Recrutements

La SAGEP s'engage à respecter, en toutes circonstances, une politique d'embauche exempte de toute discrimination. Les critères sont identiques pour les femmes et les hommes.

Il s'agit de garantir à chacune et à chacun la possibilité de postuler, en bénéficiant d'un examen de candidature exempt de tout préjugé.

Une fiche de suivi des recrutements figure dans le guide des procédures Ressources Humaines. Elle vise à examiner le rapport entre le nombre de candidatures et de recrutements, de façon sexuée. Les résultats sont intégrés dans le bilan social, le rapport de situation comparée et le rapport du développement soutenable.

La SAGEP s'engage à proscrire toute forme de discrimination dans le libellé, le contenu de ses offres d'emploi et ses modes de sélection. En 2005 et 2006, elle examinera le contenu et le recrutement des métiers afférents avec le management et les partenaires sociaux, pour étudier notamment, les conditions de féminisation de certains emplois occupés encore majoritairement par les hommes (ou inversement).

Les conclusions de cette analyse pourront donner lieu à des actions communes avec les dispositifs d'éducation et d'enseignement professionnel, ainsi qu'à l'adaptation des méthodes de sélection.

Pour élargir le spectre de ses candidats et concerner des populations plus diversifiées que les viviers traditionnellement consultés, la SAGEP élargira dès 2005 la diffusion de ses offres d'emplois auprès d'associations concernées et/ou d'organismes experts, qui agissent en faveur de populations discriminées.

En 2005 et 2006, les recruteurs seront sensibilisés à la non-discrimination, à l'égalité professionnelle et à la diversité par le biais d'une formation spécifique. Il s'agit d'éviter notamment tous comportements ou processus discriminants.

A compétences égales, la SAGEP s'engage à ce que le pourcentage d'embauches féminines soit au moins égal au pourcentage de candidatures féminines.

Par ailleurs le pourcentage de femmes constaté à la SAGEP en 2004 atteignant 25%, l'entreprise s'engage à ce que la part des femmes dans les recrutements 2005 soit au moins égale à cette proportion.

2. Evolution professionnelle et promotion

Mixité des jurys d'examen

Les jurys des examens d'évolution professionnelle permettant d'accéder à une catégorie ou à un niveau hiérarchique supérieurs respectent une stricte parité.

Contenu des examens

Les examens internes d'admission nécessaires pour accéder à des postes d'encadrement comportent une épreuve de management éthique (étude de cas) où les candidats sont évalués sur leurs aptitudes à favoriser l'égalité femmes/hommes à gérer la diversité ainsi qu'à prévenir toute forme de discrimination.

Au préalable, les candidats bénéficient d'une formation à l'examen, où sont étudiés ces thèmes. En 2005 ce dispositif (formation préalable et épreuve) sera évalué, en vue de l'améliorer.

Promotions

La SAGEP garantit l'égalité en matière de promotion : la répartition budgétaire des augmentations ainsi que la part des promotions destinées aux femmes reflète la part de la population féminine, dans chaque métier. Chaque année, les résultats correspondants seront présentés dans le bilan social sexué et le rapport d'égalité, aux instances de direction et aux représentants du personnel.

L'évaluation de ce principe intervient tous les 2 ans.

Par ailleurs en 2005 et 2006, la SAGEP élaborera un plan d'action spécifique pour intensifier la part des femmes dans toutes les catégories professionnelles.

Salaires

Le système de Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences, mis en place par accord d'entreprise, vise à garantir l'homogénéité des rémunérations en fonction de la compétence, de l'ancienneté, du niveau du poste et des conditions de travail.

Une analyse annuelle est conduite avec le management et les Institutions Représentatives du Personnel, à partir des éléments salariaux sexués du bilan social.

Les éventuels écarts injustifiés feraient l'objet de mesures correctives, dont l'impact sera évalué en 2005 et 2006.

Evaluation des personnels : la contribution professionnelle

Chaque année, lors de l'Entretien d'Activité, la contribution professionnelle des salariés, et en particulier des managers est également évaluée d'après leurs actions concrètes pour favoriser l'égalité professionnelle et prévenir toute forme de discrimination.

Ce critère figure parmi les 8 éléments d'appréciations fondamentaux. Il est libellé comme suit « **Promouvoir l'égalité femmes/hommes - Prévenir toute forme de discrimination** »

L'entretien d'activité contribue directement à l'évolution professionnelle et salariale des personnels.

Accord égalité professionnelle & diversité

Il met en adéquation le degré d'atteinte des objectifs d'égalité professionnelle avec l'évolution du salariable dans l'entreprise.

Par ailleurs, lors de cet entretien, les responsables hiérarchiques et les salariés examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires, en prenant en compte à la fois les demandes des salariés et les nécessités de service.

A cette occasion, ils peuvent évoquer les questions relatives à l'équilibre de la vie personnelle et de la vie professionnelle, et rechercher conjointement des solutions adaptées (notamment des aménagements du temps de travail...).

En 2005, l'entretien d'activité sera réexaminé afin de l'adapter aux évolutions de l'entreprise, tout en veillant à l'importance du critère "égalité professionnelle / gestion de la diversité". Les conclusions des entretiens seront retournés à la DRH, en vue d'être analysées et si nécessaire, de faire l'objet d'un plan d'actions en liaison avec le management.

3. Formation

Plan de formation

Au sein de chacune des catégories et de chacun des métiers, le nombre de stagiaires et de jours de formation ainsi que la part des frais pédagogiques concernant les femmes reflète la part de la population féminine.

Les formations aux métiers fortement masculinisés seront proposées à la population féminine et inversement.

En 2005 et 2006, la direction et les partenaires sociaux analyseront le bilan du plan de formation, afin de veiller à l'égalité et de mettre en œuvre les actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominante masculine et inversement.

Formation des nouveaux encadrants

Les nouveaux encadrants bénéficient d'un cursus management, dont l'un des modules, obligatoire, concerne l'éthique et le développement de l'égalité professionnelle « Pratiquer un management favorisant l'égalité professionnelle, la gestion de la diversité et la prévention des discriminations » En 2005 et 2006, ce dispositif sera développé.

Tutorat

En 2005 et 2006, les tuteurs(trices) seront formé(e)s afin de sensibiliser les filleul(e)s à ces thèmes.

C- EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVEE GESTION DE LA PARENTALITE

Les salariés pacsés bénéficient des mêmes droits et avantages d'entreprise que les salariés mariés ou vivant en concubinage.

1. Maternité - adoption - congé parental d'éducation

Afin que les départs en congés « maternité », « adoption » ou « parental d'éducation » ne pénalisent en rien la carrière de la personne, le dispositif SAGEP est établi selon les étapes suivantes.

Entretien de départ en congé « maternité », « adoption » ou « parental d'éducation »

La personne s'entretient avec la/le responsable hiérarchique et la/le responsable ressources humaines locales au moment de la déclaration de congé.

Cet entretien vise à instaurer les meilleures conditions de travail possibles, avant le départ en congé.

Il porte notamment sur les points suivants :

- Aménagement des conditions de travail si nécessaire (poste, durée, ...)
- Calendrier des absences pour examens médicaux
- Date prévisible de départ
- Information sur l'heure de franchise du congé de maternité(1 heure par jour à partir du 3^{ème} mois)
- Durée du congé (durée légale ou supérieure) et date prévisible du retour
- Organisation du travail durant l'absence. La personne est associée à cette décision.
- Etat des lieux des dossiers
- Sensibilisation sur les avantages sociaux ;

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise, et pour permettre un retour plus facile à l'issue du congé, la SAGEP permet à la personne de conserver un lien avec l'entreprise pendant la durée de l'absence, dès lorsqu'elle la demande : réception de certaines informations concernant l'entreprise pendant la période de congé (journaux et/ou documentation interne, information et possibilité de participer aux manifestations d'entreprise d'intérêt général).

La personne peut ainsi préserver, si elle le demande, un contact avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence, notamment en recevant à domicile les principales informations relatives à la vie de l'entreprise.

Entretien de retour

Au retour de congé, la/le responsable hiérarchique et la/le responsable ressources humaines locales doivent s'assurer de l'accueil de la personne dans des conditions satisfaisantes.

Au cours d'un entretien (tenu dans les 8 jours suivant le retour), ils traiteront les points suivants :

- a- Bilan de la vie de l'entreprise et du service pendant l'absence de la personne.
 - Modification de l'organisation, mouvements de personnel
- b- Organisation de la reprise des dossiers : entretien avec les personnes concerné(e)s
 - Bilan de la tenue du poste, événements marquants (nouvelles normes/lois, nouveaux interlocuteurs, état d'avancement des dossiers)
- c- Conditions de la reprise d'activité :
 - Adaptation du poste si nécessaire
 - Aménagement du temps de travail, adaptation du rythme de travail (possibilité de temps partiel)
 - Bilan des congés non pris....
- d- Organisation des formations éventuellement nécessaires, pour l'adaptation au poste et à son évolution.
 - La personne, pendant ou à l'occasion de son retour, peut, si elle le souhaite, bénéficier d'actions de formation adaptées à l'évolution du poste, pour lui permettre une reprise d'activité plus facile et lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.
 - Les conclusions de cet entretien font l'objet d'un relevé de décisions transmis à la Direction des Ressources Humaines.
 - la personne concernée, la/le responsable hiérarchique et la/le responsable ressources humaines locales effectuent un bilan de retour après 3 mois. Les conclusions de cet entretien sont transmises à la Direction des Ressources Humaines.

2. Congé de paternité

La SAGEP étend la rémunération légalement limitée à deux fois le plafond de la sécurité sociale et assure le maintien de salaire total du salarié, pendant les onze jours de congés de paternité.

3. Statut et indemnisation du congé de maternité

Le congé de maternité est intégralement pris en compte dans le temps de présence, pour le calcul des primes d'intéressement et de participation, ainsi que pour les avancements d'échelon dans le cadre de la GPMC.

Le congé de maternité ne pénalise en rien l'évolution professionnelle. Par ailleurs, malgré la suspension légale du contrat de travail durant ce congé, la SAGEP maintient la totalité du salaire pendant le congé.

4. Report des congés payés

Lorsque l'absence de la personne pour congé de maternité, d'adoption ou longue maladie n'a pas permis la prise de l'intégralité des congés payés au cours de l'année civile, le reliquat peut être porté jusqu'au 31 décembre de l'année suivante (et non plus jusqu'au 31 mai).

5. Jours de congés « enfants malades »

Sur justificatif médical, les agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans, peuvent bénéficier d'absences rémunérées à plein traitement pour soigner ces enfants, dans la limite de 6 jours par an.

Cette limite peut être portée à 12 jours ouvrés, si l'agent assume seul, la charge de l'enfant. (ou si son conjoint ne bénéficie pas de cette autorisation d'absence)

Par ailleurs, si l'enfant est gravement malade, la SAGEP assure le paiement de 2 heures d'absence par jour, pendant un an.

6. Aménagement du temps de travail

La SAGEP s'engage à éviter les réunions tardives systématiques.

Dans le cadre de l'accord de RTT et sous réserve des nécessités du service, les horaires de travail pourront être aménagés par accord entre la/le salarié(e) et sa hiérarchie.

La journée fête des mères est supprimée. Elle est remplacée par une journée accordée à l'ensemble du personnel à compter d'un an d'ancienneté.

7. Participation aux frais de garde des enfants

La SAGEP attribue aux salariés ayant recours à une structure agréée pour la garde de leurs enfants de moins de 6 ans, une prime de 7 € brut par enfant et par jour de garde. L'utilisation du titre emploi / service sera étudiée pour verser ce type de prestation.

8. Suivi de l'accord

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.

**Fait à Paris, en six exemplaires originaux
Le**

Bernard CAPY
Confédération Générale du Travail / Force Ouvrière

Michel GAURIAULT
Confédération Générale du Travail

Jean-Pierre NICOLAU
Confédération Française de l'Encadrement /
Confédération Générale des Cadres

Jean-Michel BARBIER
Directeur Général Délégué