

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU
SEIN D'ELECTRICITE DE STRASBOURG**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Électricité de Strasbourg, société anonyme au capital de 70 941 900 €,
ayant son siège social 26, boulevard du Président Wilson – 67953 STRASBOURG cedex 9,
identifiée sous le numéro 558 501 912 RCS Strasbourg,
représentée par Monsieur Christian BUCHEL, Directeur Général

d'une part,

et

les représentants d'Organisations Syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise
ayant la qualité de délégués syndicaux :

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| - M Jean-Charles KNODERER | représentant la C.F.D.T. |
| - M André LEBROT | représentant F.O. – E.S. |
| - M Philippe RUZZI | représentant la C.F.E. - C.G.C |
| - M Jean-Pierre LAURENCE | représentant la C.F.T.C. |

d'autre part,

12/02/07

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 : PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1.1 Etablissement du rapport d'entreprise

1.2 Articulation avec les autres négociations

1.3 Mixité des délégations

1.4 Mesure de l'amélioration

1.5 Actions de sensibilisation

1.6 Suivi de l'accord

ARTICLE 2 : ORIENTATIONS

2.1 Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

2.2 Renforcer la mixité de l'emploi

2.3 Prendre en compte les conditions et le temps de travail

2.4 Favoriser l'accès à la formation professionnelle

2.5 Faire évoluer les mentalités

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES

12/02/07

PREAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 février 2000 qui a ouvert, pour les industries électriques et gazières et plus particulièrement pour ÉLECTRICITÉ DE STRASBOURG, un champ de négociation collective. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n°83-635 du 13 juillet 1983 et s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche des IEG du 5 mars 2004.

Le présent accord définit des orientations et des actions destinées à améliorer l'égalité professionnelle entre toutes les catégories de salariés, et plus particulièrement entre les hommes et les femmes, et à remédier aux inégalités constatées historiquement à ÉLECTRICITÉ DE STRASBOURG.

Supprimé :

Supprimé : dans les industries électriques et gazières.

Le présent accord témoigne de l'engagement des signataires en faveur d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de l'entreprise. La question de l'égalité professionnelle sera ainsi nécessairement prise en compte dans chaque négociation ouverte à ÉLECTRICITÉ DE STRASBOURG.

Les signataires sont conscients que cet accord d'entreprise n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En effet, la persistance de certaines inégalités professionnelles résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux. Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de concertation avec les partenaires sociaux.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de l'entreprise pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite cinq orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise sur la base des rapports d'entreprise de 2002 et 2003 et des écarts constatés :

- faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel,
- renforcer la mixité de l'emploi,
- prendre en compte les conditions et le temps de travail,
- favoriser l'accès à la formation professionnelle,
- faire évoluer les mentalités.

12/02/07

ARTICLE 1 : PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1.1 Etablissement du rapport d'entreprise

Un rapport d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes a été établi. Il sera mis à jour et présenté annuellement.

Le rapport 2003 est annexé au présent accord.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de l'entreprise.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de l'entreprise en intégrant les indicateurs retenus par le présent accord.

1.2 Articulation avec les autres négociations

A l'occasion de toute négociation d'entreprise, la question de l'égalité professionnelle et la nécessité de fixer des orientations spécifiques seront examinées.

1.3 Mixité des délégations

Au niveau de l'entreprise, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté de la Direction que des organisations syndicales.

1.4 Mesure de l'amélioration

La mesure constitue un des premiers éléments pour permettre de progresser. Au-delà du suivi des indicateurs du rapport d'entreprise sur l'égalité professionnelle, tous les indicateurs des bilans quantitatifs présentés au niveau de l'entreprise devront être sexués. De même, la thématique sera systématiquement abordée au sein du baromètre social d'ÉLECTRICITÉ DE STRASBOURG afin de mieux cerner l'existant, mais surtout de mesurer l'impact et l'évolution des orientations prises.

C'est dans une perspective d'amélioration continue que ces mesures serviront à alimenter la fixation de nouvelles orientations.

1.5 Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée en continu, en vue notamment de diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein de l'entreprise.

1.6 Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord de l'entreprise sera réalisé annuellement en Comité Mixte à la Production.

12/02/07

ARTICLE 2 : ORIENTATIONS

Sur la base des constats contenus dans le rapport d'entreprise de l'année 2003, les signataires ont retenu cinq orientations.

Les actions et indicateurs retenus, dans le présent accord, concourent à ce qu'une personne soit recrutée et rétribuée en fonction de ses compétences et non en fonction de critères discriminants.

2.1 Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

2.1.1 En matière de rémunération

Objectif

Les signataires s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise sur la base du principe qu'à travail de valeur égale, salaire égal. Les actions doivent concourir à réduire l'écart de rémunération moyenne, mesuré dans le rapport d'entreprise 2003 :

- 5 % d'écart entre les Hommes et les Femmes dans le collège exécution
- 6,7 % d'écart entre les Hommes et les Femmes dans le collège maîtrise
- 26,5 % d'écart entre les Hommes et les Femmes dans le collège cadre

Actions

Les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions devront être prises en veillant à assurer le respect du principe précité sans afficher de quotas sexués. Pour ce faire, les parties signataires décident que cette problématique est intégrée dans le système de management de l'entreprise : l'équité de traitement sera un élément de l'évaluation des compétences managériales de chaque responsable hiérarchique.

En tant que de besoin, ces décisions viseront à réduire les écarts constatés à partir du rapport annuel.

Indicateurs

Afin de s'assurer du respect de l'égalité salariale et plus particulièrement pour les salariés à temps partiel, sont mis en place des indicateurs sexués suivant :

- le temps de passage moyen dans un Groupe Fonctionnel (suivi des données cumulées sur une période de 3 ans) en identifiant le résultat pour les salariés à temps partiel,
- le taux de promotions par collège (suivi des données cumulées sur une période de 3 ans) en identifiant le résultat pour les salariés à temps partiel,
- le taux d'augmentations individuelles accordé aux hommes et aux femmes par collège

2.1.2 En matière de parcours professionnels

Objectif

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale : elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Actions

Les parties signataires ont décidé d'identifier les emplois ou filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, dans le souci de permettre à chacun l'accès à tous les métiers.

Une attention particulière sera portée sur l'accès de tous aux fonctions managériales, au Cercle de Management et au CODIR.

Un observatoire des parcours professionnels par métier et par type de diplômes au sein d'ÉLECTRICITÉ DE STRASBOURG sera mis en place.

12/02/07

Un des objectifs du présent accord étant également de faire converger les évolutions de carrière des femmes avec celles des hommes, il est convenu de prendre des décisions facilitant cette convergence et d'en assurer un suivi.

Enfin, afin de permettre à tous une professionnalisation favorisant les évolutions de carrière, une attention particulière sera accordée à l'accès de tous aux bilans de compétences, à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ainsi qu'aux périodes de professionnalisation par une mise à disposition d'informations spécifiques.

Indicateurs :

Les signataires de l'accord ont identifié trois champs d'observation :

- les parcours professionnels des agents issus des métiers suivants : les Conseillers Clientèle, les Agents d'Intervention Clientèle, les Monteurs Electriciens,
- les parcours professionnels des agents ayant une formation initiale de niveau bac+2
- les parcours professionnels des agents ayant une formation initiale de niveau bac+4 et bac+5

Ils sont également sensibles à deux indicateurs complémentaires :

- le taux de femmes en haute maîtrise et taux de femmes en collège cadre en fonction du diplôme initial,
- les informations mises à disposition sur les bilans de compétences, la VAE et la période de professionnalisation.

L'analyse des indicateurs liés à la rémunération et au parcours professionnel doit permettre de détecter les écarts flagrants et les anomalies qui donneront lieu à des actions correctives le cas échéant.

2.2 Renforcer la mixité de l'emploi

Objectif

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les écarts.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières technique, administrative et commerciale.

La mesure en 2003 indique que les femmes représentent 38 % des recrutements réalisés.

Actions

L'entreprise s'engage à garantir des formulations d'offres et publications d'emploi non discriminantes en interne comme en externe.

A l'occasion des départs en retraite à venir, l'entreprise s'engage à étudier la possibilité de renforcer la mixité dans les emplois concernés et de favoriser les promotions internes.

Pour cela, chaque recrutement donnera lieu à une analyse afin de suivre les évolutions dans ce domaine.

Indicateurs

Un suivi sera effectué via trois indicateurs :

- la répartition homme / femme par diplôme en prenant comme source les chiffres de l'éducation nationale
- la répartition homme / femme parmi les candidatures reçues au poste à pourvoir
- le taux de femmes recrutées

2.3 Prendre en compte les conditions et le temps de travail

2.3.1 Les congés parentaux

Objectif

Les congés parentaux, qui font l'objet de dispositions légales, ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière et donc doivent être gérés de façon anticipée et équitable.

Actions

Il est décidé d'élargir les possibilités de déblocage anticipé des jours placés sur un Compte Epargne Temps d'entreprise, afin de permettre à un salarié de prendre ces jours à l'issue d'un congé de maternité ou de paternité. La demande doit être formulée auprès de la hiérarchie 3 mois avant de partir en congés. La hiérarchie conserve la possibilité de reporter ou différer le déblocage des jours pour raisons de service.

Le hiérarchique organisera avec le salarié concerné un entretien avant tout départ en congé de maternité, parental ou sans solde (de 6 mois ou plus), puis un entretien un mois avant son retour au sein de l'entreprise, afin d'anticiper mais aussi de préparer dans les meilleures conditions son retour au travail.

En complément, il sera proposé à tout salarié éloigné de la vie professionnelle et de l'entreprise plus d'un an, l'accès à un bilan de compétences et/ou à une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) d'une façon prioritaire. Cette disposition est conforme aux orientations de la loi du 04 mai 2004 relative à « la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Un groupe de réflexion sera créé pour examiner les conditions dans lesquelles les dispositifs appliqués aux femmes (jours enfants malades, journées mère de famille...) pourraient l'être aux hommes.

Indicateurs

- les entretiens réalisés avant et à l'issue d'un congé parental de 6 mois et plus
- le déblocage anticipé d'un CET à l'issue d'un congé maternité ou paternité
- Les démarches de VAE et de bilan de compétences engagées pour des salariés éloignés plus d'un an de la vie professionnelle
- Le nombre de congés paternité pris au regard des naissances intervenues.

2.3.2 Organisation et conditions de travail

Objectif

Les modes de fonctionnement et les organisations de l'entreprise doivent permettre, à tous les niveaux, pour les hommes comme pour les femmes, d'assurer l'équilibre entre vie personnelle et responsabilités professionnelles.

Actions

L'entreprise s'engage à examiner l'organisation et les conditions de travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Elle recherchera les modalités d'organisation du temps de travail qui permettent à tous les salariés d'accéder aux postes à responsabilité, tout en conciliant contraintes professionnelles et personnelles.

L'Entretien Professionnel Individuel (EPI), dorénavant, comprendra un temps d'échange sur l'organisation et les conditions de travail, au cours duquel le salarié pourra exprimer ses éventuelles contraintes personnelles liées notamment à la garde des enfants et aux nouvelles formes de vie familiale. Le manager s'efforcera d'en tenir compte dans l'organisation globale du travail de son équipe et recherchera les solutions permettant de concilier vie professionnelle et vie privée avec son collaborateur et s'appuiera, le cas échéant, sur l'expertise de la Direction des Ressources Humaines.

Chaque salarié concerné par un éloignement de la vie professionnelle (supérieur ou égal à 6 mois), sera reçu en entretien par son responsable hiérarchique avant son départ en vue d'un échange sur les modalités de son retour et celles de son remplacement pendant la période d'absence (sur le même principe qu'au paragraphe 2.3.1). La charge de travail de l'équipe sera ré-évaluée dans tous les cas d'absence de longue durée ou de travail à temps partiel.

L'entreprise s'engage également à réaffirmer des règles de conduite favorisant l'organisation du travail et la conciliation des contraintes professionnelles et personnelles : notamment par le strict respect des horaires de réunion et d'un délai de prévenance, de l'ordre d'une semaine, en cas de modifications du planning et des horaires de travail.

Indicateurs

- Le taux de réalisations des EPI
- Le nombre d'entretiens réalisés avant un départ de l'entreprise de 6 mois ou plus

2.4 Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Objectif

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Or, l'accès à la formation reflète des écarts importants entre hommes et femmes.

L'entreprise se donnera des moyens et mettra en œuvre des actions pour réduire significativement les écarts constatés.

Les actions doivent agir sur les causes de l'écart constaté entre les heures de formation suivies par des femmes et par des hommes : le volume d'heures de formation suivi par les femmes ne représente que 8,9 % du total en 2003.

Actions

Les signataires établissent que :

- l'accent est mis sur le dialogue lors des Entretiens Professionnels Individuels et des Entretiens d'Evolution afin d'inciter tous les salariés à suivre des formations,
- une étude soit réalisée, sur les éventuels freins, pour les femmes, à l'accès à la formation (cahier des charges annexé au présent accord),
- des solutions alternatives (e-learning, stage régional...) sont recherchées et développées,
- sont combinés, au mieux, les nouveaux dispositifs de formation offerts au salarié avec la loi du 04 mai 2004 relative à « la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Une attention sera également accordée à :

- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui permet d'obtenir certaines dispenses dans le cadre de cursus diplômants et aux périodes de professionnalisation permettant de se qualifier au cours de la vie professionnelle,
- la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de collègue des salariés,
- la décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, qui pourront permettre de limiter ces difficultés

12/02/07

(accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication,...).

Indicateurs

- Le nombre d'heures moyen de formation réalisée par les hommes et les femmes.
- La réalisation de l'étude sur les freins éventuels de l'accès des femmes à la formation professionnelle.

2.5 Faire évoluer les mentalités

Objectif

La résorption des inégalités professionnelles entre hommes et femmes repose pour partie, sur l'objectivation des écarts, ce qui fait l'objet des actions et indicateurs retenus dans les paragraphes précédents et, pour partie, sur l'évolution des mentalités.

Actions

Les signataires retiennent deux types d'action :

- la communication et la sensibilisation des acteurs de l'entreprise
- la création d'un Comité « égalité professionnelle homme/femme ».

2.5.1 Communication et sensibilisation

L'entreprise s'engage à :

- communiquer sur l'existence et le contenu du présent accord auprès de tous les salariés,
- en faire une présentation détaillée à tous les managers en précisant les pratiques et les principes clairs à mettre en œuvre,
- suivre les pratiques et actions mises en œuvre lors d'une réunion annuelle au sein de chaque Direction.

Indicateur : plan de communication interne

2.5.2 Création d'un Comité « égalité professionnelle homme/femme »

Au sein de l'entreprise, pour une période de 3 ans, un comité ad hoc constitué d'un représentant de chaque Organisation Syndicale et de représentants de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise sera chargé de :

- l'analyse annuelle approfondie du rapport d'entreprise sur l'égalité professionnelle homme/femme mis en perspective sur 3 ans, au regard des actions et indicateurs retenus dans le présent accord,
- l'alerte du S/CMP en cas de dérive par rapport aux ambitions affichées,
- la conduite d'analyses plus pointues nécessaire à la compréhension des écarts ou dérives constatés,
- l'analyse de situations individuelles identifiées relevant de la problématique « égalité professionnelle ».

Indicateur :

Le Comité est constitué et se réunit périodiquement pendant une période de 3 ans.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble du personnel d'ÉS qui relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

12/02/07

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Avant l'arrivée du terme des 3 ans, les signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de renouveler le présent accord. A défaut de renouvellement effectué avant expiration du délai de 3 ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de dépôt.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L 132-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L.132-10 et L.135-7 du code du travail. Conformément à l'article L. 441-2 du Code du Travail issu de la loi du 25 juillet 1994, le présent accord sera déposé par la société Électricité de Strasbourg dans les 15 jours suivant sa conclusion auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il sera également transmis à l'autorité de tutelle.

Fait à Strasbourg, le 17 décembre 2004
En 13 exemplaires

Le Directeur Général

Christian BUCHEL

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

CFTC

Jean-Charles
KNODERER

André LEBROT

Philippe RUZZI

Jean-Pierre
LAURENCE

12/02/07