

**ACCORD D'ENTREPRISE
EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS
A ELECTRICITE DE STRASBOURG**

Entre

ÉLECTRICITE DE STRASBOURG S.A.

ayant son siège social à STRASBOURG 26, boulevard du Président Wilson,
n° d'identification 558 501 912, Registre du Commerce et des Sociétés de Strasbourg
représentée par Monsieur Christian BUCHEL, Directeur Général

d'une part,

et

les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant la qualité de délégués syndicaux

- M. Albert BLAES, représentant la CFDT
- M. Jean-Marie BRECH, représentant la CFE-CGC
- M. Bruno SCHEIBEL, représentant la CFTC
- Mme Christiane BLASS, représentant la CGT
- M. André LEBROT, représentant FO-ÉS

d'autre part.

les soussignés d'une part et d'autre part, sont ci-après collectivement dénommés "les parties signataires".

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Responsabilité Sociale d'Entreprise à Électricité de Strasbourg

Électricité de Strasbourg n'a pas attendu la formulation d'une politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) pour développer dans de nombreux domaines des actions et des postures responsables.

Que ce soit à l'égard de ses clients, de ses fournisseurs, de ses salariés et de la société en général, l'entreprise a mis en œuvre des politiques et des actions qui la conduisent à réaliser ses métiers dans le respect de la santé, de la sécurité, de l'environnement et dans le souci du développement de chacun.

L'accord du groupe EDF signé en janvier 2005 a poussé l'entreprise à identifier et à mettre en lumière toutes les actions entreprises, pour certaines de longue date, dans un état des lieux établi au cours de l'été 2005 sur les 7 chapitres et 20 articles de l'accord.

Le débat s'est ouvert entre direction et représentants du personnel autour de cette démarche de responsabilité sociale pour partager le constat que beaucoup de choses ont déjà été initiées et mises en œuvre. L'entreprise en mesure régulièrement les effets en différents lieux (tableaux de bord de macro processus, CHSCT, CMP ...).

Une réflexion paritaire a cependant permis de distinguer parmi les 20 articles de l'accord RSE du groupe EDF, **5 thèmes de travail** : 5 sujets méritant un approfondissement et des améliorations.

- Clarifier et renforcer les exigences et les moyens de contrôle à l'égard des fournisseurs.
- Sensibiliser les agents à l'accueil des clients en difficulté. Définir une politique d'accueil physique à l'égard de cette population.
- Maximiser les achats dans le secteur protégé.
- Embaucher et intégrer des salariés apportant de la diversité à l'entreprise.
- Communiquer pour faire connaître la RSE.

Les groupes de travail paritaires ont proposé pour chaque problématique, des actions concrètes aujourd'hui pilotées, dans leur mise en œuvre, par un responsable opérationnel de l'entreprise. Ainsi, au printemps 2006, les actions suivantes ont été retenues :

- Sous-traitance :

- Elaboration d'une Charte de bonne conduite exprimant à la fois les attentes et les engagements d'ÉS envers ses fournisseurs/sous-traitants.

- Clientèle démunie :

- Création d'une documentation d'information à vocation externe.
- Communication interne sur les mesures existantes en matière de solidarité.
- Actions de formation interne destinées aux Conseillers Clientèle.
- Benchmark sur l'accompagnement des clients démunis ou en difficulté financière.

- Travailleurs handicapés :

- Achat auprès de CAT (Centre d'Aide par le Travail), au niveau de chaque entité, à hauteur de 5 % de leur budget.
- Sensibilisation des salariés ÉS aux activités pouvant être réalisées par des CAT par la diffusion d'une liste de prestations existantes.

- Insertion :

- Identification d'organismes sociaux ciblés en vue de la diffusion massive des offres d'emploi d'ÉS.
- Création d'un partenariat « à la carte » avec le Relais Emploi, par lequel ÉS s'engage à agir en faveur de l'insertion professionnelle.

- Plan de communication global « RSE » :

- Article dans Ambitions sur le contenu de l'accord Groupe.
- Création d'une rubrique sur Sésame dédiée aux actions RSE.
- Communication sur le site Internet ÉS pages « institutionnelles ».
- Communiqués de presse au cas par cas.

Ces actions sont suivies et un état d'avancement sera communiqué aux partenaires sociaux sur leur mise en œuvre et leurs impacts, dans l'esprit de ce qui est prévu par l'accord interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise du 11/10/2006, à savoir au sein du CMP (ou du Comité d'Entreprise ou d'établissement ultérieurement).

En complément de cette démarche, l'entreprise a identifié des bonnes pratiques qu'il lui semblait utile de partager au sein du Groupe EDF. A ce jour, **13 fiches de « bonnes pratiques »** ont été rédigées et sont en ligne sur le site du Groupe dédié à la RSE. Elles sont relatives à :

- L'existence d'un correspondant solidarité,
- Les chèques-électricité,
- La sensibilisation des salariés à la protection de l'environnement,
- La protection de l'avifaune,
- La politique dans les quartiers sensibles,
- La prévention des risques psychosociaux,
- Le pré-accueil clientèle,
- La charte de bonne conduite des entreprises sous-traitantes,
- La politique de notation des sous-traitants,
- Le soutien des restos du cœur et de l'association des aveugles et handicapés visuels d'Alsace et Lorraine,
- La professionnalisation du management : atelier de partage des pratiques managériales,
- La cartographie des emplois,
- Les Contrats Initiative Emploi.

L'espace RSE de ce site s'enrichira à l'avenir des pratiques innovantes de l'ÉS et permettra de bénéficier de celles des autres sociétés du groupe.

La diversité : un point d'amélioration

Ce travail a mis en évidence nos actions RSE, mais aussi les problématiques méritant un engagement supplémentaire. Un sujet a particulièrement retenu notre attention. Accueillir des personnes handicapées et favoriser la diversité au sein de notre personnel ont semblé participer d'une même démarche nouvelle à insuffler dans l'entreprise : agir en faveur de la diversité et contre les discriminations.

Point d'attention et point de progrès, il a semblé nécessaire tant à la direction qu'aux partenaires sociaux d'approfondir cette problématique qui s'impose à l'entreprise pour plusieurs raisons :

- Les lois (sur l'égalité des chances, le handicap) et le Code du Travail nous imposent d'avancer en faveur de la diversité et de lutter contre toute forme de discrimination.
- La démographie nous oblige à renouveler 1/4 de nos salariés dans les années à venir et donc à rechercher de nouvelles compétences sur le marché de l'emploi.
- L'efficacité et la compétitivité économiques nous indiquent de trouver des compétences, des talents nouveaux et disponibles en sortant de nos stéréotypes habituels.
- Les attentes de nos clients et nos fournisseurs souhaitant se retrouver dans la diversité de notre personnel.
- Notre engagement d'entreprise citoyenne en faveur de la diversité et la non-discrimination.

Fortes de ces convictions et de ces nécessités, les parties signataires ont élaboré le présent accord volontariste qui poursuit tous ces objectifs à la fois, tout en préservant ce qui caractérise l'ÉS : le professionnalisme et l'ancrage local.

1. LA DIVERSITE ET LA NON DISCRIMINATION

1.1. Les constats : discriminations et obligations légales

Début 2004, le rapport « les oubliés de l'égalité des chances » de l'Institut Montaigne lançait l'idée d'une Charte de la Diversité pour encourager les entreprises à refléter dans leur effectif les différentes composantes de la société française et à faire de la non-discrimination un principe fondamental.

Cette initiative a fait son chemin et a été reprise dans le Plan Gouvernemental de Cohésion Sociale.

Par ailleurs, le constat a été fait (rapport AMADIEU de mai 2004) que les candidats handicapés ou ayant un nom à consonance étrangère, issus d'un « mauvais quartier »*, etc. reçoivent beaucoup moins de réponses favorables pour un entretien d'embauche que des candidats dits de référence (homme, nom et prénom français, blanc de peau, ...). Les personnes étrangères ou issues de l'immigration sont 2 à 3 fois plus au chômage que les autres, quel que soit leur niveau de formation ou de qualification.

Différentes enquêtes montrent que lorsqu'elles sont recrutées, leur carrière professionnelle est également moins favorable. Le premier baromètre des discriminations à l'embauche (Baromètre Adia – Observatoire des discriminations – Novembre 2006) n'a fait que confirmer l'ampleur des discriminations, révélant de plus, que la situation s'était aggravée depuis 2004. L'âge est aujourd'hui le premier facteur de discrimination devant l'origine et le handicap. Un candidat de 48-50 ans, reçoit en effet 3 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence ; il en est de même pour un candidat au patronyme maghrébin*. Un candidat en situation de handicap, quant à lui, a deux fois moins de chance de décrocher un entretien d'embauche. *Source : enquête « Testing » sur CV – Adia/Paris I – Observatoire des discriminations.

Il faut noter enfin, que les lois du 16 novembre 2001, du 17 janvier 2002 et celle sur le handicap du 11 février 2005 ont modifié le paysage juridique français dans le sens d'un durcissement : la discrimination au sein de l'entreprise est passible de sanctions civiles et pénales.

Les entreprises de plus de 20 salariés ont en effet une obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés ou de versement d'une contribution à l'Agefiph. Il est à noter que la « loi handicap » de 2005 a renforcé le dispositif de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas les dispositions de la loi, ainsi que les contributions à verser à l'Agefiph en cas de non respect de l'obligation d'emploi de 6%. Les entreprises peuvent engager des actions volontaristes pour atteindre voire dépasser le seuil exigé par la loi.

1.2. Des éléments de définitions

Avant d'engager plus avant la réflexion, il est important de partager les principales définitions relatives à la diversité, l'égalité des chances et la non-discrimination, les 3 piliers d'une réelle politique dans ce domaine.

La diversité est le caractère de ce qui est varié. Appliquée à l'entreprise, la diversité s'entend de la variété des profils humains qui peuvent exister en son sein (origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, appartenance ou non appartenance à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme et handicap*).

*La liste des critères est issue de l'article L. 122-45 du code du travail, relatif à la lutte contre les discriminations.

L'égalité des chances consiste à donner à chacun les mêmes chances de réussir (mêmes chances d'accéder à l'emploi, mêmes possibilités d'évolution professionnelle, etc.).

La discrimination est le fait de traiter moins favorablement une personne qu'une autre, dans une situation comparable du fait d'un critère illicite. On distingue les discriminations directes qui consistent à prendre de façon délibérée une mesure alors que les raisons qui la motivent sont interdites par la loi, des discriminations indirectes qui apparaissent lorsque des mesures apparemment neutres ont des conséquences négatives pour certaines catégories de salariés.

1.3. Les enjeux pour ES

Si on considère que l'intégration économique est un préalable à l'intégration sociale, l'entreprise est un lieu essentiel pour assurer l'intégration de tous. De plus, le pluralisme est facteur de progrès. La diversité des recrutements et des promotions contribue à l'efficacité et à la qualité des relations sociales de l'entreprise en son sein comme dans ses échanges avec les clients et les fournisseurs.

Que la composition de notre corps social soit en conformité avec celui de nos clients et de nos fournisseurs est fondamentale pour l'efficacité de l'entreprise. Avoir un personnel efficace et compétent, mais aussi ouvert sur la société et la reflétant, est essentiel pour la réussite de l'entreprise.

Dans la continuité de la réflexion sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise et convaincus que la diversité est une richesse, qu'elle nous permet d'être en phase avec notre environnement et de mener au mieux nos missions et nos développements économiques, un débat a émergé au sein de notre entreprise : comment faire converger la composition sociale de notre personnel et celui de la société environnante ? Comment allier performance économique et diversité au sein de l'entreprise ?

L'entreprise a décidé de s'engager en faveur de la diversité, c'est-à-dire adopter une démarche citoyenne et respecter les engagements d'une entreprise socialement responsable, et favoriser une plus grande harmonie sociale. 3 niveaux d'engagement peuvent être identifiés :

- lutter contre les discriminations,
- développer l'égalité des chances,
- favoriser et gérer la diversité.

Les parties signataires s'engagent donc en faveur d'actions ambitieuses qui répondent à l'exigence de l'entreprise de disposer d'un personnel efficace et performant lui permettant de pratiquer avec professionnalisme ses métiers et de faire face à ses défis. Ces actions portent la volonté de l'entreprise et des représentants du personnel de favoriser la diversité, source de richesse et d'innovation, et de lutter contre toutes formes de discrimination.

2. LA DIVERSITE EN MARCHE A ÉLECTRICITE DE STRASBOURG

Électricité de Strasbourg ne part pas de rien dans cette démarche en faveur de la diversité. Des actions et des politiques existent et sont mises en œuvre depuis des années et se poursuivront.

L'entreprise a une **politique d'accueil et de formation d'apprentis** depuis de longues années. Formés aux métiers de l'électricité ou plus récemment aux métiers du tertiaire ou du commercial, ces jeunes accèdent sur le marché de l'emploi avec des atouts supplémentaires liés à la découverte de la vie d'entreprise et à une formation.

Les stages scolaires sont attribués d'après les besoins des entités, aux jeunes étudiants nous contactant en fonction de la formation suivie et de leurs motivations appréciées lors d'un entretien.

L'accueil des seniors et des salariés éloignés de la vie professionnelle est favorisé dans l'entreprise depuis plusieurs années par l'identification de missions ou emplois accessibles à des personnes moins qualifiées, ou motivées pour finir leur vie professionnelle en activité même à temps partiel.

Électricité de Strasbourg emploie et accueille un nombre important de **salariés handicapés** (61 personnes en 2005 soit 52,59 unités comparées aux 57 exigées par la loi) et agit en faveur de leur recrutement par des contacts avec des associations constitutives de Cap Emploi (Actions et Compétences et Savoir et Compétences) lors de la diffusion d'offres d'emploi. L'entreprise, par l'intermédiaire du Service de Santé au Travail et de la ligne managériale, intervient aussi à l'intégration et au développement professionnel des salariés handicapés au sein de l'entreprise (adaptation de poste, formation, recherche d'emploi adapté...).

L'égalité professionnelle a fait l'objet d'une négociation d'entreprise qui a abouti à un accord en décembre 2004, engageant les parties signataires à rechercher l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans tous les actes de la vie professionnelle, du recrutement à la promotion interne.

Enfin, un **accord sur la formation professionnelle** tout au long de la vie a été signé début 2006 mettant en œuvre la loi de 2004 et recherchant, pour l'entreprise, les modalités pratiques pertinentes pour favoriser l'accès de tous à la formation au service d'un parcours professionnel.

Tous ces sujets ont été, au fil du temps, discutés et mis en œuvre au service d'une entreprise ouverte sur la société, accueillant et s'enrichissant de profils divers.

Électricité de Strasbourg ne doit pas aujourd'hui construire de toutes pièces une politique de la diversité mais fédérer les actions déjà existantes et les compléter pour élaborer une démarche visible et compréhensible de tous. Il s'agit donc de définir de nouvelles actions confortant et complétant celles déjà engagées en faveur de la diversité et de visiter nos procédures et façons de faire pour être sûrs de ne pas être discriminant.

3. DES ENGAGEMENTS ET DES ACTIONS

Cet accord a pour objet de formaliser nos actions et nos procédures pour garantir la promotion et le respect de la diversité culturelle, ethnique et sociale dans l'effectif de notre personnel en luttant contre toute forme de discrimination. Cet accord s'applique à Électricité de Strasbourg dans ses actions et ses méthodes de recrutement et concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il s'agit de prendre en compte la diversité et de mettre en place des processus qui garantissent une réelle égalité des chances et de traitement.

Il faut donc agir au niveau des processus de recrutement mais aussi faire évoluer les mentalités et les pratiques, pour contribuer à l'intégration et à l'évolution de tous au sein de l'entreprise.

Notre engagement : favoriser le pluralisme, lutter contre les discriminations et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières ; c'est à dire dépasser les réflexes de confort, de prudence ou de conformisme qui freinent certains recrutements puis la promotion de certains salariés.

Cette politique sera efficace si elle est accompagnée d'une évaluation fiable qui nous conduit à définir des actions entre quotas rigides et simple bonne volonté.

Le présent accord formalise les engagements de l'entreprise à l'égard de la société. Cet engagement pourra aussi prendre la forme, ultérieurement, de la signature de la Charte de la Diversité.

Trois axes de travail se sont dégagés afin de favoriser la diversité au sein de l'entreprise :

- le recrutement,
- l'intégration dans les équipes de travail et la gestion des parcours professionnels,
- l'accès au marché de l'emploi.

3.1. Le recrutement

3.1.1. Le sourcing

Objectif

Le sourcing constitue le premier levier permettant de rechercher une diversité des profils au sein de l'entreprise. C'est pour cette raison que la DRH (Direction des Ressources Humaines) diversifiera ses canaux de recrutement afin de toucher lors de la diffusion de ses annonces le plus large public possible.

Les actions mises en œuvre devront permettre de retrouver dans les réponses aux offres d'emploi la diversité qui compose la société.

Actions

L'entreprise s'engage à **diffuser au public le plus large possible ses offres d'emploi, d'apprentissage, et de stage**. Pour cela :

- elle construira des partenariats avec des relais externes choisis, qui seront les vecteurs de diffusion de ses offres aux publics éloignés du marché de l'emploi,
- elle animera l'espace « Ressources humaines » du site Internet, en mettant en ligne ses offres d'emploi, d'apprentissage et de stage,
- elle diffusera ses offres d'emploi par les canaux accessibles au plus grand nombre dont la presse gratuite.

L'entreprise devra **renforcer sa « marque employeur »**, c'est à dire améliorer son attractivité auprès des candidats, via :

- la création d'un slogan ou d'une signature, exprimant l'engagement de l'entreprise et mettant en avant la recherche de diversité en son sein. Pour trouver ce slogan la DRH organisera un concours interne (cf. annexe 1 : *Cahier des charges pour le choix du slogan*),
- la communication sur son site Internet, de ses principes et engagements en faveur de la non-discrimination, et de la possibilité, pour les candidats de demander un traitement anonymisé de leur candidature,
- l'insertion des annonces sur des sites d'offres d'emploi « pro-diversité » (ex : Cadremploi, ministère du travail, AFIJ...),
- un travail sur le libellé et la description des postes pour qu'ils soient non-discriminants.

Indicateurs

- pourcentage d'emplois d'été accueillis sur l'orientation des relais externes,
- création et insertion d'un slogan ou d'une signature « pro-diversité » dans les annonces au cours du 1^{er} trimestre 2007.

3.1.2. Les processus et méthodes de sélection des candidats

Objectif

La formalisation des processus et des méthodes de sélection représente une étape fondamentale dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement concernant l'accès à l'emploi.

Les actions réalisées dans ce cadre viseront à favoriser la diversité des profils recrutés et garantir la non-discrimination dans toutes les étapes du recrutement, tout en conservant l'objectif premier d'intégrer un personnel qualifié et compétent.

Actions

L'entreprise devra **garantir la non-discrimination dans la sélection de ses candidats**. Pour ce faire :

- elle s'assurera que les procédures de recrutement internes soient exemptes de toute forme de discrimination, et les rappellera à tous les acteurs concernés dans l'entreprise,
- elle expérimentera un dispositif visant à préserver l'anonymat des candidatures, en effaçant, sur les candidatures qu'elle adressera aux managers, toute référence à un critère pouvant induire une discrimination (nom, prénom, âge, etc.).

Progressivement, les règles imposées par le statut du personnel ont structuré des schémas de recrutement : les diplômes, les classes d'âge, et les nationalités d'origine des candidats recherchés, sont devenus des éléments clés de nos modes de recrutement.

La branche des Industries Électriques et Gazières (IEG) attend la promulgation de décrets modifiant le statut sur les critères d'âge et de nationalité à l'embauche. A cette occasion, l'entreprise s'engage à **revoir sa politique de recrutement et à introduire une plus grande variété dans les profils recherchés**, dès la mise en application de la réforme, en :

- sortant de ses schémas de recrutement actuels (notamment sur les critères d'âge et de diplôme en valorisant notamment l'expérience professionnelle des candidats),
- expérimentant le recrutement selon « la méthode des habiletés » ou Méthode de Recrutement par Simulation proposée par l'ANPE (la méthode repose sur la définition des capacités ou habiletés nécessaires à l'exercice d'une fonction ; elle ne tient pas compte des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode permet naturellement d'élargir la recherche des candidats – cf. *annexe 2 : La méthode de recrutement par simulation (MRS)...*).
- visant le respect de la loi sur le taux de salariés handicapés employés dans l'entreprise (soit 6%), en relation avec les mesures d'intégration envisagées au paragraphe suivant.

Indicateurs

- expérimentation du recrutement par « la méthode des habiletés »,
- pourcentage de salariés handicapés employés dans l'entreprise.

3.2. L'intégration dans les équipes de travail et la gestion des parcours professionnels

Objectif

L'efficacité et la performance de l'entreprise, nécessite de faire émerger tous les potentiels et d'apporter à chacun, à compétences et capacités professionnelles égales, les mêmes possibilités d'évolution. Pour ce faire, l'entreprise s'engage à garantir l'égalité des chances et de traitement, non seulement dans l'accès à l'emploi, mais également tout au long du parcours professionnel de ses salariés.

Actions

Une prise de conscience des atouts de la diversité constitue un élément essentiel favorisant le changement de mentalités et permettant l'intégration de toutes les « diversités ».

C'est pour cette raison que l'entreprise **mènera des actions de sensibilisation et d'information à la diversité et la non-discrimination** dans les recrutements et dans la gestion des parcours professionnels, envers :

- les nouveaux managers, lors des modules d'accompagnement de leur prise de fonction (sensibilisation automatique dans le cadre des modules d'information proposés aux managers nouvellement nommés),
- les managers en poste et permanents syndicaux, à l'occasion d'actions de sensibilisation et d'information (réunion d'entité ou d'encadrement, mise à disposition d'un « mémo manager » dédié à ce thème) courant 2007,
- l'ensemble des salariés par des actions de communication au cours de l'année 2007 via les canaux de communication internes habituels (journal interne, thème de réunion d'entité...).

Les managers **examineront avec le même esprit de non-discrimination les candidatures lors des publications internes** qu'à l'occasion de recrutements externes.

En collaboration avec le service de santé au travail, les entités devront **mettre en place lors de l'arrivée d'une personne handicapée, une réflexion et des actions pour favoriser son intégration**. Le SST réalisera, quelques temps après la prise de fonction, un bilan individuel de l'adaptation du travailleur handicapé à sa mission ainsi qu'à son poste de travail.

De plus, afin de favoriser de manière pratique l'intégration des personnes handicapées, l'entreprise pourra recourir aux aides que la « loi handicap » a mises en place.

Indicateurs :

- nombre de managers sensibilisés à la diversité et la lutte contre les discriminations,
- bilan annuel sur l'égalité hommes/femmes,
- nombre de bilan individuel réalisé par le SST auprès de salariés handicapés dans le cadre de leur adaptation à un poste de travail.

3.3. L'accès au marché de l'emploi des publics en difficulté

Objectif

Conscient que l'éducation et la formation facilitent l'insertion dans la vie économique et professionnelle, l'entreprise souhaite jouer un rôle citoyen en intervenant aussi en amont de l'emploi. Elle cherchera à favoriser les initiatives d'accompagnement vers l'emploi.

Actions

Afin de qualifier et d'« armer » les jeunes rencontrant des difficultés d'accès au monde du travail, l'entreprise s'engage à **poursuivre sa politique d'apprentissage**, en :

- faisant connaître auprès des managers la formule de l'apprentissage dans les métiers techniques, mais aussi dans les métiers du tertiaire et commerciaux,
- réussissant l'accueil des apprentis handicapés.

La capitalisation d'expériences en entreprise favorise l'accès ou le retour à l'emploi durable.

L'entreprise pourra donc **accueillir des personnes éloignées de la vie professionnelle dans le cadre de missions de travail temporaire, d'emplois d'été ou de stages**, en s'appuyant sur les partenariats qu'elle aura construits (cf. 3-1-1), pour leur permettre de bénéficier d'une expérience en entreprise. L'entreprise activera la **convention de partenariat existante avec le rectorat** qui propose une diffusion des offres de stage au sein des établissements scolaires techniques locaux.

Par ailleurs, l'entreprise participera à des dispositifs de **parrainage de jeunes diplômés rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi** orientés par des relais externes : il s'agira de mettre à disposition de jeunes encadrés par des missions locales et en recherche d'emploi, l'appui de salariés actifs qui apporteront leur connaissance du monde professionnel. L'entreprise communiquera autour de cette action pour détecter les agents prêts à s'y engager et organisera avec eux leur contribution, par des échanges structurés avec les missions locales, ses conseillers et les parrains. Le temps consacré à cet appui sera pris sur le temps de travail.

Indicateurs

- nombre d'apprentis, dont apprentis handicapés, accueillis annuellement,
- nombre de jeunes diplômés parrainés.

4. LE SUIVI DE L'ACCORD

Les engagements pris par les parties signataires entrent en vigueur dès la signature du présent accord. Ils ont vocation à se traduire en actions, à conduire et à reproduire dans le temps.

La discrimination positive est interdite et seule dans le cas des salariés handicapés, une mesure est obligatoire et permet d'objectiver la réalité des efforts faits par l'entreprise. Les indicateurs de suivi des effets d'un tel accord ne sont donc pas évidents à préciser.

Nous avons identifié cependant, action par action, la mesure de leur réalisation si nous sommes convaincus, par ailleurs, qu'elles vont favoriser plus de diversité dans l'entreprise.

Pour mesurer la non-discrimination de nos pratiques :

- nous conduirons des audits des processus de recrutement,
- nous poursuivrons le suivi des indicateurs de l'accord égalité homme/femme (répondant à une thématique identifiée de la diversité)
- et nous suivrons annuellement les indicateurs du présent accord à l'occasion d'un S/CMP dédié à la diversité, la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances.
- nous suivrons par recrutement, les candidatures reçues, accueillies en entretien et retenues sur le poste, selon des critères issus du Baromètre Adia sur les discriminations à l'embauche (âge, sexe, handicap, etc.). Un suivi dans le temps de cette présentation, pourra nous donner une indication de l'effet des actions mises en œuvre dans le domaine du recrutement sur l'évolution de la diversité des profils dans l'entreprise.

5. LES DISPOSITIONS FINALES

5.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature par les parties prenantes.

5.2. Révision

Sur proposition des organisations syndicales représentatives signataires ou sur proposition de la Direction, une négociation de révision pourra être ouverte à tout moment par la Direction.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail.

5.3. Dénonciation

La dénonciation du présent accord par la Direction ou par l'ensemble des organisations représentatives signataires peut intervenir à tout moment, au terme d'un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

5.4. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet, à la diligence de la Direction, des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Annexes :

- Annexe 1 : Cahier des charges pour le choix d'un slogan « pro-diversité » (p12).
- Annexe 2 : La méthode de recrutement par simulation (MRS) ... (p13)
- Annexe 3 : Sensibilisation des managers à la diversité et la lutte contre les discriminations (p14).

Fait à Strasbourg, en 13 exemplaires, le 23 février 2007

Le Directeur Général d'Électricité de Strasbourg

Christian BUCHEL

Les représentants des organisations syndicales

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO-ÉS

**Albert
BLAES**

**Jean-Marie
BRECH**

**Bruno
SCHEIBEL**

**Christiane
BLASS**

**André
LEBROT**

CAHIER DES CHARGES

Choix d'une phrase « pro-diversité » renforçant la « marque employeur » d'ÉS

Objectif :

L'entreprise souhaite trouver une phrase exprimant son engagement en faveur de la diversité et contre les discriminations, et mettant en avant la recherche de diversité en son sein. Cette phrase aura pour but de renforcer sa marque employeur, c'est-à-dire améliorer son attractivité auprès des candidats.

Moyen :

Pour trouver cette phrase, la DRH propose la mise en œuvre d'un concours interne, ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un bon pour 2 repas d'une valeur de 100 euros, sera mis en jeu.

Étapes et calendrier :

1. **Lancement du jeu concours sur la Une de Sésame**, puis reprise des modalités du concours dans la rubrique RH de Sésame.
→ lancement du concours semaine 6 (1^{ère} semaine de février) et mise en place d'un délai de 2 semaines pour adresser les slogans à la DRH.
2. **Sélection de la phrase par un comité ad'hoc** sous la responsabilité de Catherine Lebeau (le comité sera composé de représentants d'organisations syndicales, des recruteurs, de communicants et de managers).
→ semaine 8
3. **Annnonce de la phrase retenue à la Une de Sésame** et présentation du vainqueur (+ remise du prix).
→ semaine 9 (fin février)
4. **Création du graphisme** autour de la phrase retenue.
→ semaine 9 (début mars)
5. **Insertion de la phrase** dans les annonces presse et sur le site Internet d'ÉS.
→ semaine 10

A noter : La phrase retenue sera le fruit d'un travail partagé avec la communication d'entreprise, ainsi que la communication commerciale.

Exemple de « slogans » :

- « Place à tous les talents, la diversité est notre richesse » Schneider Electric
- « Ne vous fiez pas aux apparences, fiez-vous aux compétences » Adia
- « De nos différences, naît notre différence » PSA

La méthode de recrutement par simulation (MRS) ...

La méthode de recrutement par simulation permet d'élargir la recherche des candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé. C'est une méthode nouvelle et efficace qui permet de ne pas se limiter aux critères habituels de recrutement que sont le diplôme et l'expérience.

Une habileté, qu'est-ce que c'est ?

Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont transférables d'une situation à une autre ou d'un emploi à un autre. Les habiletés peuvent donc être développées dans le cadre professionnel ou en dehors, et ne transparaissent pas forcément dans le CV du candidat : par exemple, un passionné de maquettes ou une brodeuse ont sûrement développé, grâce à leur violon d'Ingres, la minutie et la précision recherchées pour la fabrication de cartes à puces.

Des candidats évalués par simulation

Les exercices pratiques, mis au point par l'ANPE, recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

Chaque candidat réalise, seul ou en groupe, un ensemble d'actions concrètes ; il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes pour obtenir un résultat précis. S'il y parvient sa candidature est présentée à l'employeur.

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats. Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activités et à tous les types de postes.

Les étapes du recrutement de la MRS

Si après avoir analysé le besoin de recrutement le conseiller ANPE recommande cette méthode, le recrutement se déroule alors en plusieurs étapes.

L'analyse du poste de travail : l'équipe spécialisée de l'ANPE étudie les caractéristiques et les contraintes des postes de travail à pourvoir pour identifier les habiletés requises.

La mise au point des exercices : cette même équipe définit, conçoit ou adapte les exercices d'évaluation des candidats. Elle s'assure de leur pertinence, auprès des salariés en poste. Les résultats servent de référence.

L'évaluation des candidats : les candidats passent les exercices et sont présentés aux employeurs s'ils ont réussi les épreuves d'évaluations.

Source : plaquette de l'Anpe « *Recruter les jeunes autrement* », novembre 2005.

CAHIER DES CHARGES

Sensibilisation des managers à la diversité et la lutte contre les discriminations

Objectif :

ÉS s'est engagé, à travers l'accord en faveur de la diversité et contre les discriminations, à **sensibiliser et informer ses salariés et tout particulièrement ses managers, à la diversité et la non-discrimination** dans les recrutements et dans la gestion des parcours professionnels.

Une prise de conscience de l'ensemble des salariés et notamment des managers, des atouts de la diversité, constitue en effet un levier fondamental du changement de mentalités et de l'intégration de toutes les « diversités » au sein de notre entreprise.

Cible :

L'objectif est que **l'ensemble des managers, ainsi que des représentants syndicaux** soient sensibilisés aux thèmes de la diversité et des discriminations au courant de l'année 2007.

Moyen :

La sensibilisation des managers se fera par le biais d'une **intervention d'un acteur RH lors d'une réunion de l'encadrement et/ou de réunions d'encadrement d'entité.**

Contenu de la sensibilisation :

Cette sensibilisation pourra aborder :

Les stéréotypes en lien avec la diversité

Le but est de confronter les managers aux stéréotypes et représentations de tout un chacun en lien avec la diversité (stéréotypes homme/femme, handicap, etc.).

Un extrait du film « La barrière des préjugés » *AFIP* ou « Le plafond de verre » *Yasmina Benguigui* pourra servir de support à une prise de conscience de l'impact des stéréotypes et représentations dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnels de certaines catégories de la population.

Le contexte actuel en matière de discriminations

Ce point aura pour but de sensibiliser les managers au renforcement de la loi en faveur de la lutte contre les discriminations, ainsi qu'aux données sociologiques actuelles en matière de discrimination.

Une réflexion sur les pratiques ÉS et la responsabilité des managers

Pour introduire cette réflexion, nous proposerons aux managers une présentation des enjeux de la diversité pour l'entreprise.

Sur la base d'échanges sur les pratiques actuelles dans l'entreprise, il s'agira de préciser les responsabilités des managers en matière de non-discrimination et d'envisager leur rôle dans la mise en œuvre des engagements de l'accord en faveur de la diversité et contre les discriminations.