

Convention Collective nationale des Entreprises des Services d'Eau et d'Assainissement

ACCORD SUR LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Fédération Professionnelle des Entreprises de l'Eau, représentée par Marc Reneaume, son Président et ci-après désignée par « la FP2E ».

ETANT EXPOSE :

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Ainsi ils ont arrêté les dispositions suivantes qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

IL A ETE CONVENU :

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

ARTICLE 2 : MOBILISATION DES ACTEURS

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein des entreprises de la branche,
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination,
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées,
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations,
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

ARTICLE 3 : DOMAINES D' ACTIONS

La promotion de la diversité dans les entreprises de la branche passe par la mise en œuvre d'actions dans les domaines suivants :

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs.

2. Sensibilisation de l'ensemble des salariés

Il est essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche de communication auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

3. Instances de veille

- Au niveau de la branche, au moins une fois par an, la diversité et les questions qui s'y rapportent sont à l'ordre du jour de la Commission Sociale Paritaire de la branche.
Cette Commission suivra la situation dans la branche en matière de diversité à partir d'indicateurs qu'elle mettra en place.
La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à la diversité, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent accord.
- Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.
 - Lorsque la taille et l'organisation des entreprises le permettent, un « *correspondant égalité des chances* » pourra être désigné par l'employeur.
Il aura pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes auprès de l'ensemble des salariés.
 - Dans toutes les entreprises, le thème de la diversité sera abordé une fois par an à l'occasion d'une réunion du Comité d'Entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel ou la DUP.
Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

ARTICLE 4 : FORMATION

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières.

ARTICLE 5 : RECRUTEMENT

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout présumé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du Comité d'Entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ou de la DUP, est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

ARTICLE 6 : DEROULEMENT DE CARRIERE

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et les réalisations professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

ARTICLE 7 : EXTENSION ET PRISE D'EFFET DU PRESENT ACCORD

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2010

Pour la FP2E	
Interco CFDT	Fédération CGT des services publics
FDEA CFE CGC	CGT-FO