

---

# **POLITIQUE GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES**

Du 21 novembre 2013 (état au 1<sup>er</sup> janvier 2014)

---

## **1 Nos fondamentaux**

La politique des ressources humaines de la CPEG vise une gestion des ressources humaines efficiente, respectueuse et socialement responsable.

La gestion des ressources humaines permet de répondre au développement de l'institution conformément à ses missions et aux attentes des membres du personnel. Elle participe activement à l'attractivité de l'employeuse CPEG.

La politique des ressources humaines vise à renforcer l'identification des membres du personnel avec l'institution et à augmenter le sentiment d'appartenance commune au sein de la CPEG.

## **2 Le recrutement et la fidélisation du personnel compétent**

Nous appliquons des critères de sélection indépendants notamment de l'origine, des opinions et du sexe de la ou du candidat·e, et privilégions la diversité au sein de notre personnel. Nous encourageons dans la mesure du possible le recrutement interne, favorisant ainsi la progression et la fidélisation de notre personnel. En matière de rémunération, nous pratiquons la grille salariale et les mécanismes salariaux de l'Etat de Genève, offrant ainsi la garantie d'une transparence de la rémunération. Par ailleurs, nous offrons des prestations sociales de qualité, en particulier en matière de prévoyance professionnelle.

## **3 L'égalité des chances et de traitement entre femmes et hommes**

Nous sommes convaincu·es que l'égalité entre femmes et hommes représente un atout et une plus-value pour l'entreprise. Nous respectons l'égalité dans la fixation des salaires et dans l'accès à la formation. Nous sommes attentifs et attentives à la représentation des femmes aux postes d'encadrement.

## **4 Un cadre de travail clair et des entretiens périodiques**

Nous formalisons la contribution de chacun·e dans une description de poste précisant les missions et responsabilités du poste concerné ainsi que sa place dans l'organisation. Nous pratiquons des entretiens périodiques qui visent à fixer des objectifs, à donner des retours, à suivre l'évolution du personnel et à mettre en évidence des pistes d'amélioration et/ou des besoins de formation.

Notre personnel d'encadrement est en charge du pilotage et de l'organisation de son secteur d'activité. Il se fait le relais de nos fondamentaux, crée un climat de travail harmonieux et propice aux échanges et favorise le développement de chacun·e.

## **5 La formation continue, le développement professionnel et personnel**

Dans un souci de répondre au mieux aux différentes missions de l'institution, nous promouvons la formation continue de notre personnel. Nous nous donnons les moyens de développer et de valider les compétences de chacun·e en relation avec les exigences de la fonction, et de valoriser son potentiel d'évolution. Le développement des aptitudes personnelles et professionnelles relève d'une responsabilité que nous partageons avec notre personnel.

## **6 La protection de la personnalité, de la santé, ainsi que la sécurité au travail**

Nous protégeons la personnalité de notre personnel et garantissons la confidentialité des données personnelles. Nous mettons en œuvre des actions de prévention et de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail, dans une optique d'amélioration de la qualité de vie.

## **7 L'éthique professionnelle**

Notre éthique professionnelle s'exprime dans la qualité de nos services tant à l'extérieur qu'au sein de l'institution. Elle intègre des valeurs de respect et courtoisie, évite toute situation de conflit d'intérêt et garantit la confidentialité des informations et des données personnelles de ses assuré·es.

## **8 L'articulation entre vie privée et vie professionnelle**

Nous offrons des conditions de travail souples et adaptables afin de permettre à l'ensemble de notre personnel de maintenir un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle.

## **9 La CPEG, une entreprise formatrice**

Nous offrons un cadre de formation à des jeunes qui souhaitent faire leurs premiers pas dans le monde professionnel, que ce soit au moyen d'un stage, d'un apprentissage ou d'un premier emploi.

## **10 Le comportement sur le lieu de travail conforme aux principes du développement durable**

Dans le cadre de notre politique de développement durable, nous sensibilisons notre personnel au développement durable au moyen de suggestions concrètes et facilement applicables au quotidien.

## **11 L'accessibilité de l'information**

Nous rendons accessible à notre personnel toutes les informations nécessaires à la compréhension des missions de l'institution et indispensables à l'accomplissement de l'activité de chacun·e, favorisant ainsi le développement d'un sentiment d'appartenance. Nous convions l'ensemble de notre personnel pour une séance d'information au moins une fois l'an.

Ainsi adoptée par le comité le 21 novembre 2013.