



**ACCORD COLLECTIF  
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

Entre

**VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)**

Etablissement public administratif,  
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,  
représenté par **Monsieur Thierry GUIMBAUD**, Directeur général,  
dénommé ci-après VNF,

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les personnels de droit privé :

**CFDT-VNF**

représentée par **Monsieur Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivant du code du travail.

## Préambule

Le présent accord a été négocié afin de mettre en application le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 2242-1 du code du travail pour une période de trois années.

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1<sup>er</sup> que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le code du travail consacre également un chapitre au principe de non-discrimination aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail. Enfin, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du « plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Dans ce contexte, VNF a donc souhaité entamer une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, en tant qu'établissement responsable, VNF souhaite que la thématique de l'égalité professionnelle soit au cœur de ses politiques et de ses actions et en direction de l'ensemble de ses personnels. Le présent accord collectif affirme la volonté de VNF de mettre en œuvre une politique forte et volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de tendre à la suppression des disparités qui pourraient exister au sein de l'établissement.

Le choix a été fait, en accord avec les représentants des organisations syndicales, de débiter la négociation de manière commune pour les agents de droit public et les salariés de droit privé. Celle-ci a débuté le 7 mars 2019, avec l'ensemble des délégués syndicaux, publics comme privés. Par la suite, deux autres réunions communes ont eu lieu puis la négociation a été menée séparément afin d'aboutir à deux textes distincts, mais aux fondamentaux similaires.

Dans le cadre de cet accord, les signataires se sont notamment appuyés sur le bilan social de VNF pour les années 2015-2016-2017, l'index égalité professionnelle pour l'année 2018 ainsi que sur une étude menée par un prestataire relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes des salariés de VNF afin de déterminer des mesures concrètes correspondant aux besoins de l'établissement en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les propositions émergeant de ces négociations sont organisées autour de quatre axes qui font la synthèse entre les axes proposés par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et les dispositions du code du travail, notamment les articles L. 2242-1 et L. 2242-17.

Ces quatre axes sont les suivants :

- **Axe n° 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,**
- **Axe n° 2 : Prévention et traitement des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels et de déroulements de carrière,**
- **Axe n° 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,**
- **Axe n° 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

## **1<sup>ère</sup> partie - Dispositions générales**

### **Article 1 - Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir les mesures et actions à mettre en œuvre au sein de l'établissement afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du code des transports.

### **Article 3 - Domaines d'action pris en compte par le présent accord**

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, le présent accord prend en compte au moins quatre des domaines identifiés par le 2° de l'article L. 2312-36 du code du travail à savoir notamment l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération effective ou encore l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

### **Article 4 - Indicateurs chiffrés**

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés annuels. Ces indicateurs chiffrés font l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du comité de suivi de l'accord, dont les modalités sont explicitées au sein de la 6<sup>ème</sup> partie du présent accord.

### **Article 5 - Calendrier de mise en œuvre des mesures**

Il est annexé au présent accord un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différentes mesures présentées au sein de celui-ci.

## **2<sup>ème</sup> partie - Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Article 6 - Mieux connaître les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement**

#### **Article 6.1. Objectif**

VNF souhaite améliorer sa connaissance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement afin d'être en mesure de déployer des actions correctrices si nécessaire.

#### **Article 6.2. Mesure mise en œuvre**

##### ***Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération***

Outre le suivi des indicateurs composant l'index égalité professionnelle dont les modalités sont explicitées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, VNF produit des indicateurs genrés relatifs :

- aux heures supplémentaires payées ;
- aux heures de travail effectuées par les salariés de droit privé dans le cadre du dispositif débit-crédit ;

- à la répartition annuelle des augmentations liées à l'expertise entre femmes et hommes.

## **Article 7 - Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Article 7.1. Objectif**

VNF souhaite réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 7.2. Mesures mises en œuvre**

#### ***Article 7.2.1. Application des augmentations au retour du congé de maternité ou d'adoption***

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant du même niveau et ce dans les conditions de la circulaire du 19 avril 2007.

#### ***Article 7.2.2. Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

VNF effectue un bilan annuel des situations individuelles des salariées afin de déterminer si des écarts de rémunération injustifiés persistent. Le cas échéant, une enveloppe financière spécifique peut être allouée afin que des mesures correctrices puissent être mises en œuvre.

La méthode utilisée pour l'allocation de l'enveloppe relative à l'égalité financière est la suivante :

- 1) Analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes à niveau de classification et âge et expérience équivalents ;
- 2) Analyse spécifique et individuelle des situations faisant apparaître un écart égal ou supérieur à 10% en deçà de la médiane ;
- 3) Evaluation de l'évolution salariale nécessaire pour intégrer les salariés concernés dans la médiane ;
- 4) Etude des situations lors des ateliers salariaux avec les directions territoriales et le Siège.

L'utilisation de l'enveloppe financière « égalité professionnelle » fait l'objet d'une information de la commission des carrières et des rémunérations dans le cadre du bilan de la négociation annuelle obligatoire.

### **Article 7.3. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus en comptabilisant le nombre de personnes ayant bénéficié de la mesure de l'article 7.2.1., leur niveau, leur sexe et le coût total.

## **3<sup>ème</sup> partie - Prévention et traitement des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels et de déroulement de carrière**

## **Article 8 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi**

### **Article 8.1. Objectif**

VNF souhaite garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi.

## **Article 8.2. Mesures mises en œuvre**

### **Article 8.2.2. Formation des publics prioritaires**

VNF s'engage à favoriser la formation à destination des publics identifiés comme prioritaires au deuxième alinéa du présent article concernant les pratiques de non-discrimination à l'embauche. Pour ce faire, VNF s'engage à inscrire les formations à la non-discrimination dans les plans de développement des compétences des années couvertes par la durée du présent accord.

En 2020,, les formations seront prioritairement destinées aux personnels des pôles de proximité des ressources humaines (PPRH) effectuant des recrutements. En 2021,, ces formations seront élargies aux managers et aux personnels faisant partie de jurys de concours.

### **Article 8.2.1. Création et suivi d'indicateurs spécifiques concernant les recrutements**

VNF s'engage à créer et à effectuer le suivi des indicateurs genrés relatifs :

- au recrutement des apprentis,
- au recrutement des salariés en CDI,
- aux mobilités internes.

### **Article 8.3. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport à l'indicateur suivant :  
% des salariés identifiés comme publics prioritaires ayant suivi une formation sur les pratiques de non-discrimination à l'embauche.

## **Article 9 - Favoriser un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes**

### **Article 9.1. Objectif**

L'accès à la formation est un levier de l'égalité professionnelle. A ce titre, VNF souhaite donc favoriser l'accès à la formation de ses personnels.

### **Article 9.2. Mesures mises en œuvre**

#### **Article 9.2.1. Prioriser l'accès à la formation des personnels au retour d'un congé parental, d'adoption ou d'un congé maternité**

VNF s'engage à donner prioritairement accès à la formation aux personnels qui en font la demande au retour d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'adoption.

#### **Article 9.2.2. Analyser l'accès à la formation des personnels**

Pour ce faire, VNF s'engage à analyser la situation des personnels qui n'ont pas eu accès à la formation pendant au moins trois ans. Cette analyse est effectuée par le PPRH qui contacte ensuite les salariés concernés pour effectuer un entretien sur leurs besoins de formation, si les salariés le souhaitent.

### **Article 9.3. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport à l'indicateur suivant : taux d'accès par sexe à la formation.

Cet indicateur est calculé de la façon suivante :

Nombre de salariés hommes et nombre de salariées femmes présents au 31 décembre de l'année N (en personne physique) ayant accédé à au moins une formation durant l'année N / Nombre de salariés hommes et nombre de salariées femmes présents au 31 décembre de l'année N (en personne physique).

## **Article 10 - Favoriser un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes**

### **Article 10.1. Objectif**

L'égalité entre les femmes et les hommes en matière de promotion interne fait partie intégrante du processus d'égalité professionnelle.

### **Article 10.2. Mesure mise en œuvre**

VNF s'engage à favoriser un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes.

### **Article 10.3. Indicateurs de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport aux indicateurs suivants :  
taux de changement de niveau des hommes et des femmes au sein de la classification professionnelle et  
âge moyen des femmes et hommes lors du changement de niveau au sein de la classification professionnelle.

## **Article 11 - Réaliser des entretiens spécifiques avec les personnels avant et après leur congé maternité, d'adoption et/ou congé parental**

### **Article 11.1. Objectif**

VNF souhaite accompagner les personnels bénéficiant d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental.

### **Article 11.2. Mesure mise en œuvre**

VNF s'assure que les supérieurs hiérarchiques réalisent des entretiens avant et après les congés maternité ou congé d'adoption et/ou de congés parentaux. Ces entretiens doivent permettre d'organiser au mieux la période d'absence du personnel et lui permettre de reprendre dans les meilleures conditions possibles son activité professionnelle.

### **Article 11.3. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport à l'indicateur suivant :  
taux d'entretiens réalisés.

## **4<sup>ème</sup> partie - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

## **Article 12 - Mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité**

### **Article 12.1. Objectif**

VNF souhaite porter une vigilance particulière aux conditions de travail des femmes enceintes mais également permettre à ses personnels une meilleure coordination entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

### **Article 12.2. Mesures mises en œuvre**

#### ***Article 12.2.1. Favoriser le temps partiel***

Les salariés ayant des enfants de 0 à 3 ans, selon les règles applicables pour le congé parental, peuvent bénéficier d'un temps partiel sur-rémunéré, selon une formule unique : 80% payé 90%.

Le temps partiel sur-rémunéré est accordé par période d'une année et est renouvelable jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Pour en bénéficier, les collaborateurs intéressés par cette disposition doivent en faire la demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge à leur PPRH, sous couvert de la hiérarchie et ce, au moins deux mois avant l'entrée en vigueur effective de ce mode de temps de travail et sous réserve que le conjoint ne bénéficie pas d'un dispositif de temps partiel sur-rémunéré dans le cadre d'un congé parental (justificatif faisant foi).

Une fois transmise par la voie hiérarchique, la demande est instruite par le PPRH qui accompagne le supérieur hiérarchique et le salarié pour définir la meilleure répartition du temps de travail, étant également précisé que les objectifs du collaborateur seront réétudiés afin d'être adaptés à une activité à temps partiel.

#### **Article 12.2.2. Limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes**

VNF s'engage à demander à l'ensemble de la chaîne hiérarchique de limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes au-delà du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse. Il convient alors de privilégier la visioconférence, sauf en cas de contraintes spécifiques justifiant un déplacement.

#### **Article 12.2.3. Réduction journalière du temps de travail durant la grossesse**

Les salariées ayant déclaré leur état de grossesse à VNF et qui exercent leur activité à temps plein selon un décompte horaire de leur temps de travail peuvent bénéficier d'une compensation journalière de leur temps de travail à hauteur :

- de deux heures par jour à compter du premier jour du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Cette compensation journalière correspond à la différence entre la durée théorique journalière de la salariée et la durée réelle du travail effectuée le jour considéré dans les limites précitées. La compensation accordée n'a pas pour objet de porter la durée du travail de la salariée au-delà de sa durée théorique de travail. En cas de travail une demi-journée uniquement, cette compensation journalière est divisée par deux.

Les salariées ayant déclaré leur état de grossesse à VNF et qui exercent leur activité à temps partiel peuvent bénéficier de ce dispositif de compensation au prorata de leur quotité de travail dans les proportions suivantes :

<b>Quotité travaillée</b>	<b>Compensation maximale accordée par jour</b>
90%	A compter du premier jour du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse : 1h et 48 minutes
80%	A compter du premier jour du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse : 1h et 36 minutes
70%	A compter du premier jour du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse : 1h et 24 minutes
60%	A compter du premier jour du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse : 1h et 12 minutes
50%	A compter du premier jour du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse : 1h

Pour bénéficier de cette compensation, les intéressés doivent informer leur PPRH.

Pour les salariées travaillant en horaires fixes ou pour lesquelles les nécessités de service ne permettent pas de réduire leurs horaires de manière journalière (ex : personnels à l'accueil), les facilités horaires accordées aux femmes enceintes peuvent être cumulées et ce uniquement de manière hebdomadaire avec l'accord de la hiérarchie.

Les salariées ayant déclaré leur état de grossesse à VNF et exerçant leur activité selon un décompte en jours de leur temps de travail (forfait en jours) ne sont pas concernées par cette mesure. Cependant, la modalité du forfait en jours permet aux salariées enceintes le souhaitant de moduler leurs horaires pendant la grossesse

#### **Article 12.2.4. Encourager la participation aux cours de préparation à l'accouchement**

Les cours pour la préparation à l'accouchement sont planifiés de manière globale et non en fonction des plages variables de l'établissement. La planification ainsi retenue ne permet pas toujours leur suivi par les futurs parents.

En sus des différentes autorisations d'absence existantes, il a été convenu de mettre en place une autorisation d'absence permettant aux femmes enceintes de se rendre aux cours de préparation à l'accouchement.

Cette disposition s'étend également au second parent, souhaitant accompagner leur compagne à ces cours.

Pour ce faire, les personnels concernés devront en faire la demande auprès de leur hiérarchie, au moins une semaine avant la tenue du cours auquel ils souhaitent participer.

En tout état de cause, le salarié doit justifier de son absence par un justificatif indiquant sa présence au cours de préparation à l'accouchement.

Cette absence est une autorisation d'absence rémunérée qui n'a pas d'impact sur l'attribution de JRTT ou sur l'intéressement.

#### ***Article 12.2.5. Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps suite à un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental***

VNF s'engage à demander à l'ensemble de la chaîne hiérarchique d'étudier avec bienveillance les demandes d'utilisation de compte épargne-temps à la suite d'un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental et ce y compris pour des utilisations fractionnées des jours du compte épargne-temps. En cas d'utilisation fractionnée, le personnel doit établir un planning prévisionnel avec son supérieur hiérarchique et son pôle de proximité des ressources humaines.

L'utilisation de ces jours épargnés nécessite toutefois toujours l'autorisation de l'employeur. Le refus de l'utilisation de cette modalité d'utilisation du compte épargne-temps doit être motivé par l'employeur par écrit.

L'article 7.8.4.1.3. de la convention collective sera complété et modifié comme suit :

« Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour :

- financer un congé sans solde,
- prolonger un congé de maternité / de paternité / d'adoption / de congé parental.

Pour le congé sans solde financé par le compte épargne-temps, la durée minimale de ce congé particulier est de 5 jours ouvrés.

Pour une prolongation du congé de maternité, paternité, d'adoption ou congé parental, il n'y a pas de durée minimale. Cette possibilité de prolongation est ouverte jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Dans le cas d'une prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé parental, les jours du compte épargne-temps peuvent être utilisés de manière fractionnée, sous réserve de l'organisation du service et avec l'autorisation du supérieur hiérarchique. Le refus de l'utilisation de cette modalité doit être motivé par écrit au salarié concerné (...) ».

#### ***12.2.6. Favoriser l'accès au congé parental à temps plein***

Afin de favoriser l'accès au congé parental à temps plein et de ne pas pénaliser les personnels demandant à en bénéficier, VNF s'engage à ne pourvoir que par le biais d'un contrat à durée déterminée

, les postes des salariés bénéficiant d'un congé parental à temps plein et n'ayant pas demandé plus d'une année de congé parental à temps plein, que ce soit en une ou plusieurs fois. A compter de la demande de renouvellement du congé parental amenant à dépasser une année de congé parental, le poste peut être considéré comme vacant après information du salarié et il peut être pourvu dans les conditions prévues dans l'instruction « Mobilité » de VNF.

Exemple : Un salarié bénéficie d'un congé parental à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et ce pour six mois. Le salarié fait une première demande de renouvellement pour six mois. Son poste n'est pas considéré comme vacant et l'administration ne peut pas le pourvoir par un emploi pérenne. Si le salarié fait une deuxième demande de renouvellement de son congé parental, alors le poste sera effectivement considéré comme vacant et il pourra être pourvu par un fonctionnaire titulaire, un ouvrier des parcs et ateliers, un CDI public ou privé selon la situation.

#### ***12.2.7. Faciliter la participation des salariés aux rentrées scolaires de leurs enfants***

VNF étudie avec bienveillance les facilités d'horaires demandées par les personnels à l'occasion de la rentrée scolaire des enfants en préélémentaire, élémentaire ou en sixième. Ces facilités horaires ne sont



pas des autorisations d'absence mais un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement, sur demande du salarié concerné.

#### ***12.2.8. Exclure les congés maternité, paternité et d'adoption des absences donnant lieu à minoration des jours d'ARTT***

L'article 7.1.7.3. de la convention collective sera complété et modifié comme suit :

« Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail à l'exception des absences suivantes :

- Absences pour les congés maternité / d'adoption ou de paternité ;

Hormis les exceptions citées ci-dessus, toute absence continue ou discontinue d'une durée égale à 15 jours calendaires entraîne la minoration du droit à RTT égal à (Dotation RTT mensuelle /2). »

#### ***12.2.9. Prioriser une ou des places de stationnement pour les personnels enceintes***

VNF s'engage à réserver une place de stationnement aux personnels enceintes qui en font la demande, dans la mesure des possibilités en matière de stationnement propre à l'établissement.

#### **Article 12.3. : Indicateurs de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport aux indicateurs suivants :

- nombre de salariés, femmes et hommes, ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel sur-rémunéré dans l'année ;
- nombre de salariés, femmes et hommes, ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel hors temps partiel sur-rémunéré dans l'année ;
- taux de progression du nombre de temps partiel par rapport à l'année précédente ;
- nombre de femmes et nombre d'hommes ayant utilisé leur compte épargne-temps à la suite d'un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental ;
- nombre de femmes et nombre d'hommes ayant bénéficié d'un congé parental inférieur ou égal à un an.

### **Article 13 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail**

#### **Article 13.1. Objectif**

VNF souhaite encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle.

#### **Article 13.2. Mesures mises en œuvre**

##### ***Article 13.2.1. Favoriser le télétravail au sein de VNF***

VNF s'engage à favoriser le télétravail au sein de VNF comme outil de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

VNF s'engage à étudier avec bienveillance les demandes de travail sur site distant des personnels dans une situation personnelle particulièrement complexe, pour lesquels le télétravail ne peut pas être une réponse suffisante.

##### ***Article 13.2.2. Développer et encourager les réunions en visioconférence***

VNF s'engage à promouvoir l'usage des nouvelles technologies et notamment de la visioconférence pour permettre à ses personnels de réduire leurs déplacements professionnels, en vue de favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Afin de faciliter les échanges à distance, les salariées enceintes qui en font la demande ont accès à l'outil de communication SKYPE sur leur poste de travail.

### **Article 13.2.3. Encadrer les temps de réunion**

Dans la mesure du possible et en fonction des nécessités de service, VNF s'engage à débiter les réunions après 8h et avant 16h ainsi qu'à respecter la pause méridienne.

### **Article 13.3 : Indicateurs de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport aux indicateurs suivants :

- évolution du nombre de télétravailleurs et nombre de refus d'accès au télétravail ;
- nombre de réservations de visioconférences,
- nombre de femmes enceintes ayant bénéficié de l'installation de SKYPE

## **5<sup>ème</sup> partie - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

### **Article 14 - Création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes**

#### **Article 14.1. Mesure mise en œuvre**

##### ***Création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes***

VNF s'engage à créer et à mettre en œuvre un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes au sein de l'établissement, accessible à l'ensemble des personnels de l'établissement et ce d'ici le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

Le cas échéant, des procédures disciplinaires seront mises en œuvre au sein de VNF.

#### **Article 14.2. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport à l'indicateur suivant : nombre de saisines annuelles du dispositif relatives aux violences sexuelles et sexistes.

### **Article 15 - Former les publics identifiés comme prioritaires sur la thématique des violences sexuelles et sexistes**

#### **Article 15.1. Objectif**

VNF s'engage à sensibiliser et former ses personnels aux thématiques des violences sexuelles et sexistes et des stéréotypes genrés.

#### **Article 15.2. Mesures mises en œuvre**

##### ***Article 15.2.1. Favoriser l'accès des publics identifiés comme prioritaires à des formations spécifiques***

VNF s'engage à favoriser l'accès des salariés à des formations à destination des publics identifiés comme prioritaires à savoir les managers, les personnels affectés dans les services de proximité des ressources humaines et les représentants du personnel.

##### ***Article 15.2.2. Proposer des actions de sensibilisation sur la thématique des stéréotypes genrés***

VNF s'engage à proposer des actions de sensibilisation sur la thématique des stéréotypes genrés notamment par le biais de réunions d'information et d'actions de sensibilisation.

#### **Article 15.3. Indicateur de suivi**

VNF s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport aux indicateurs suivants :

- % des salariés identifiés comme prioritaires ayant été formés ;
- nombre d'actions réalisées en lien avec les stéréotypes genrés.

## **6<sup>ème</sup> partie - Suivi des engagements souscrits par les parties**

### **Article 16 - Information des instances représentatives du personnel**

La mise en œuvre du présent accord donne lieu à une information annuelle de la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique au cours de laquelle les indicateurs de suivi mis en œuvre dans ce présent accord seront présentés.

### **Article 17 – Création et composition du comité de suivi de l'accord**

Afin de suivre les engagements souscrits par les parties au sein du présent accord, il est prévu la création d'un comité de suivi de l'accord.

Ce comité est composé des parties signataires de celui-ci et de la commission égalité professionnelle de la formation représentant les salariés de droit privé.

### **Article 18 - Périodicité des réunions du comité de suivi**

Le comité de suivi se réunit a minima une fois par an, sur proposition de l'administration.

Les organisations syndicales signataires peuvent également demander la réunion de ce comité si ce dernier ne s'est pas réuni dans les six derniers mois. Dans ce cas, la demande doit être formulée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre.

### **Article 19 - Rôle du comité de suivi**

Le rôle du comité de suivi est notamment de :

- suivre la mise en œuvre des actions prévues par l'accord,
- s'assurer du respect des échéances fixées par l'accord,
- définir les modalités de mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord,
- proposer des évolutions de l'accord,
- échanger sur la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de VNF.

## **7<sup>ème</sup> partie - Dispositions finales**

### **Article 20 - Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et ce pour une durée de trois ans, à l'exception des dispositions relatives aux mesures relatives à l'enveloppe égalité professionnelle de l'article 7.2.2. du présent accord qui prennent effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les accords du 19 mars 2007 et du 29 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le présent accord se substitue aux accords abrogés précités à compter de cette même date.

## **Article 21 - Révision de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre par son auteur à chacune des parties signataires et aux organisations syndicales ayant adhéré à l'accord. Elle devra indiquer les articles du présent accord dont la révision est demandée et comporter des propositions de remplacement.

Dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de cette lettre, VNF ouvrera une négociation avec les organisations syndicales amenées à participer à la révision de cet accord afin d'examiner la demande de révision et d'en discuter.

Le présent accord fait référence à de nombreux textes réglementaires et reprend en partie en son sein les dispositions de ceux-ci. En cas de modifications législatives ou réglementaires, le directeur général engage dans les plus brefs délais la révision du présent accord afin de l'actualiser au regard des nouvelles dispositions en vigueur. Si la modification de l'accord est induite par une modification réglementaire qui s'applique de plein droit à VNF, la modification est uniquement portée à l'information des parties signataires sans que cela ne puisse faire obstacle à l'application immédiate des nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

## **Article 22 - Notification et dépôt**

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord est notifié à l'organisation syndicale de salariés représentative.

Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Fait à BETHUNE, en 5 exemplaires originaux, le

13 FEV. 2020

Pour VNF,



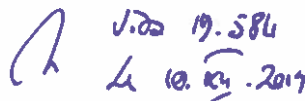
Thierry GUIMBAUD

Pour la CFDT-VNF,



Rudy DELEURENCE

Visa de la Contrôleure générale économique et financier



J. 19. 584  
L. 10. 12. 2017

Isabelle AMAGLIO-TERISSE

**ANNEXE**  
**Calendrier prévisionnel**

Mesures	N° de l'article associé	Date prévisionnelle de mise en œuvre
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération	6.2.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Augmentation au retour du congé de maternité ou d'adoption	7.2.1.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	7.2.2.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Suivi de l'indicateur sur les augmentations au retour du congé de maternité ou d'adoption	7.3.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux recrutements	8.2.2.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Formation des publics prioritaires à la non-discrimination	8.2.2.	2020 pour les personnels des PPRH 2021 pour les managers et les personnels participant à des jurys de concours
Prioriser l'accès à la formation des personnels au retour d'un congé parental ou d'un congé maternité	9.2.1.	2020
Analyser l'accès à la formation des personnels	9.2.2.	2021
Suivi de l'indicateur sur la formation	9.3.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux promotions	10.3.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020

Réalisation d'entretien spécifique avant et après les congés maternité et les congés parentaux	11.2.	1 <sup>er</sup> trimestre 2020
Favoriser le temps partiel	12.2.1.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes	12.2.2.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Réduction journalière du temps de travail durant la grossesse	12.2.3.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Favoriser l'utilisation du CET suite à un congé paternité, maternité ou parental	12.2.5.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Encourager la participation aux cours de préparation à l'accouchement	12.2.4.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Favoriser l'accès au congé parental à temps plein	12.2.6.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Faciliter la participation des salariés aux rentrées scolaires de leurs enfants	12.2.7	3 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Exclure les congés naissance, maternité, paternité et adoption des absences minorant le droit à RTT	12.2.8.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Prioriser une ou des places de stationnement pour les personnels enceintes	12.2.9.	1 <sup>er</sup> trimestre 2020
Suivi des indicateurs	12.3.	4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
Favoriser le télétravail au sein de VNF	13.2.1.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Développer et encourager les réunions en visioconférence	13.2.2.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020

Encadrer les temps de réunion	13.2.3.	Applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes	14.2.1.	1 <sup>er</sup> trimestre 2020
Formation de publics identifiés comme prioritaires sur la thématique des violences sexuelles et sexistes et inscription dans le plan de développement des compétences de ces formations	15.2.1.	2020
Actions de sensibilisation sur la thématique des stéréotypes genrés	15.2.2.	2020

