

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA DIVERSITE ET A L'EGALITE DES CHANCES A VNF

Entre **Voies navigables de France**

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400), représentée par François GAUTHEY en sa qualité de Directeur Général,

D'UNE PART,

et les organisations syndicales suivantes :

Syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical, Dominique THOMAS

Syndicat CFDT des Transports de l'Artois et du Douaisis représenté par son délégué syndical, Rudy DELEURENCE

Syndicat FO représenté par son délégué syndical, Patrick ROSEREAU

Syndicat CGT représenté par son délégué syndical, Joackim ARCOBA

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent accord :

PREAMBULE

Suite aux premières signatures de la charte de la diversité en date du 22 octobre 2004, le législateur a légiféré sur ce thème par deux lois :

- la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances est venue consolider le cadre législatif existant en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations,
- la loi n°2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active encourage l'emploi des jeunes par un aménagement du contrat jeune en entreprise et du contrat d'insertion dans la vie sociale.

Parallèlement les 5 centrales syndicales des salariés (CFDT, FO, CFE-CGC, CGT et CFTC) et les représentants des employeurs (MEDEF, CGPME et UPA) ont engagé une négociation interprofessionnelle le 1^{er} février 2006. Après sept rencontres, les négociations ont abouti le mercredi 11 octobre 2006 à l'élaboration d'un accord « sur la diversité dans l'entreprise ».

À ce titre, il a été proposé aux organisations syndicales par note du 2 novembre 2006 d'ouvrir des négociations sur la diversité et l'égalité des chances au sein de VNF sur la base d'une analyse de l'existant à VNF, du bilan de l'expérimentation du CV anonyme et de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise.

Suite à quatre réunions de négociation, le présent accord a été conclu :

Article 1^{er} – Objet de l'accord

La diversité doit être acceptée dans toutes les composantes de la vie au travail (recrutement, rémunération, formation professionnelle, affectation, déroulement de carrière, parcours professionnel...) sans aucune discrimination.

Comme la non-discrimination et l'égalité de traitement (L.122-45 du Code du travail), le concept de diversité revêt plusieurs formes et touche aux questions liées :

- 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 caractéristiques génétiques,
- aux opinions politiques,
- aux activités syndicales ou mutualistes,
- aux convictions religieuses,
- à l'apparence physique,
- au patronyme,
- ou à l'état de santé ou au handicap.

Article 2 – Champ d'application de l'accord

Les salariés concernés par cet accord sont exclusivement les salariés de VNF (siège et directions interrégionales).

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

TITRE 1 MESURES GENERALES

Article 4 – L’interdiction de mesurer la diversité

Il est interdit dans un fichier de gestion des Ressources Humaines de mesurer la diversité par l’intermédiaire d’indicateurs sur la composition ethnique des salariés tels que :

- indicateurs ethnoraciaux,
- nationalité d’origine du salarié ou du candidat,
- nationalité ou lieu de naissance des parents du salarié ou du candidat.

À ce titre, la division Ressources Humaines s’engage à ne pas recueillir ces informations dans son système d’information des Ressources Humaines (SIRH).

Article 5 – La sensibilisation à la diversité et à l’égalité des chances

1. Sensibilisation interne

Cette mesure est mise en place par la DRH/Division RH. Elle concerne l’ensemble du personnel :

- réunions d’information des salariés sur la diversité et l’égalité des chances, et notamment lors de la procédure d’accueil,
- espace Intranet dédié à la diversité et à l’égalité des chances,
- intégration de ce thème dans le livret d’accueil.

Elle s’adressera plus particulièrement à la hiérarchie (sensibilisation à la gestion de la diversité et à l’égalité des chances dans le cadre du cycle de « professionnalisation du management ») pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Ces modules de formation intégreront des séances de débats et d’échanges.

Par ailleurs, un responsable de la diversité sera désigné au sein de la DRH/Division RH avec pour missions :

- de suivre la politique de mise en œuvre de la diversité et de l’égalité des chances à VNF,
- de répondre aux interrogations des salariés et des hiérarchiques,
- d’écouter les suggestions des salariés en matière de diversité et d’égalité des chances,
- de recenser les bonnes pratiques des entreprises pouvant s’appliquer à VNF,
- de présenter au comité d’entreprise une fois par an, à l’occasion de l’une des réunions consacrées à son information sur la situation de l’emploi prévues par l’article L.432-4-1 du Code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière,
- de réceptionner les candidatures et de participer à la sélection des « parrains » dans le cadre de la procédure relative au parrainage.

Il bénéficiera d’une formation à la diversité et à l’égalité des chances.

2. Sensibilisation externe

Les acteurs externes du recrutement (sociétés d’intérim, cabinets de recrutement, ANPE, missions locales, APEC...) devront respecter la diversité et l’égalité des chances. Cet engagement sera formalisé dans les conventions de partenariat ou les marchés.

Article 6 – Le Bilan Social

Il s'agit d'annexer au Bilan Social un nouveau chapitre relatif à la diversité et à l'égalité des chances décrivant notre engagement en faveur de la diversité :

- actions mises en œuvre,
- et résultats obtenus (nombre de contrats de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise, nombre d'embauches de travailleurs handicapés, nombre de CDD seniors, nombre de jeunes ayant trouvé un emploi suite à leur parrainage par un salarié VNF...).

Article 7 – Le déroulement de carrière

Il repose exclusivement sur des critères objectifs : compétences, performance et comportement professionnel. Cet engagement sera formalisé au travers des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en cours de formalisation.

Ce principe sera formalisé sur l'outil d'évaluation reconnu et validé par la Direction générale et les organisations syndicales tel que prévu à l'article 4.4.4.A de la convention collective du 11 octobre 2000. Le salarié sera invité à formaliser ses impressions dans une rubrique spécifique.

TITRE 2 LE RECRUTEMENT

Article 8 – La formation des recruteurs

Ils sont un acteur majeur dans la politique en faveur de la diversité. Toute personne susceptible de participer au recrutement, tant interne qu'externe, devra suivre une formation à la prévention des discriminations dans le recrutement.

Article 9 – La possibilité d'un recrutement par simulation

Cette méthode mise en place par l'ANPE depuis une dizaine d'années consiste à sélectionner les candidats non pas en fonction de leurs connaissances mais de leurs aptitudes à un métier déterminé, répertoriées au travers d'un test.

Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse du poste proposé pour définir les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure,
- présentation à l'entreprise des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Cette méthode sera prioritairement utilisée pour des fonctions non-cadres dans lesquelles les habiletés sont le plus aisément détectables (gestionnaire comptable, secrétaire assistante ...) et viendra en complément des outils et entretiens existants.

Article 10 – La cooptation

La Direction générale s'engage à ne pas pratiquer la cooptation qui ne bénéficie généralement pas aux discriminés. La cooptation consiste à avoir recours au carnet d'adresses des salariés pour effectuer des recrutements. Cette pratique n'ôte rien à la sélectivité des techniques classiques d'embauche : elle permet aux candidats " cooptés " de passer la phase de tri des CV, leur assurant au moins un entretien avec le recruteur.

TITRE 3 MESURES SPECIFIQUES

Article 11 – L’emploi des travailleurs handicapés

Considérant la réelle plus value apportée (travail de qualité, motivation des équipes...) par les travailleurs handicapés à l’entreprise, VNF souhaite maintenir et développer l’emploi des travailleurs handicapés.

À ce titre, une attention toute particulière sera apportée aux objectifs suivants :

- Maintenir dans l’emploi les travailleurs handicapés de VNF en adaptant leurs postes si nécessaire et si possible.
- Faciliter l’accès au temps partiel aux travailleurs handicapés qui en font la demande en tenant compte des contraintes du service.
- Faciliter l’accès à la formation en proposant en priorité des déplacements locaux plutôt que régionaux et nationaux ou en proposant la formation e-learning à chaque fois que cela sera possible et sous réserve des contraintes du service.
- Lorsqu’un poste sera créé ou se libèrera, son adaptation sera toujours envisagée pour permettre l’éventuelle embauche d’un travailleur handicapé.

Pour ce faire, un rendez-vous annuel sera, a minima, organisé entre chaque travailleur handicapé et la division RH.

Une synthèse statistique non-nominative sera transmise aux délégués syndicaux dans le courant du premier trimestre au titre de l’année précédente et présentée par le responsable diversité lors de la négociation annuelle obligatoire (visée par l'article L132-27 du Code du travail) portant sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation permettra d’optimiser en permanence les dispositions prévues au titre du présent accord collectif relatif à la diversité et à l’égalité des chances à VNF.

Article 12 – Le rapprochement des jeunes de l’entreprise

Un système de parrainage ou de tutorat basé sur le volontariat sera mis en place en collaboration avec les missions locales. Le parrain en entreprise s’engage à :

- rencontrer régulièrement le jeune (1 à 2 fois par mois pendant 2 heures),
- l’aider dans ses démarches de recherche d’emploi,
- faire partager sa connaissance du monde du travail,
- rendre compte des difficultés rencontrées aux membres intéressés des missions locales.

Les conditions du parrainage sont les suivantes :

- durée : 1 an,
- forfait temps : 4 heures par mois,
- conditions pour être candidat : 1 an d’ancienneté, sélection du candidat par un jury en fonction des attentes du parrainé et du parrain et formation au tutorat ou à l’accompagnement professionnel,
- nombre de « parrains » : 2 salariés VNF au maximum par année civile.

Les salariés intéressés envoient leur candidature par écrit (courriel ou courrier) au responsable diversité avant le 1^{er} juin de l’année civile en cours.

Les candidats seront invités par note du responsable diversité à exposer individuellement leur motivation au jury idoine avant le 1^{er} juillet de l'année civile en cours.

Le jury chargé de sélectionner les candidats avant le 1^{er} juillet est composé :

- du responsable diversité,
- d'un représentant de la DRH,
- de l'employeur ou son représentant,
- d'un représentant de la direction concernée.

Les deux candidats retenus seront les candidats ayant obtenu à la fois le plus de voix et au minimum la majorité des voix soit un minimum de 3 voix. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé sera retenu.

Cet engagement sera valorisé dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation.

Par ailleurs, VNF participera aux forums des métiers organisés dans les établissements scolaires afin de faire connaître ses activités.

Article 13 – L'intégration de diplômés issus de zones urbaines sensibles

Un accord avec le service public de l'emploi et les missions locales de l'emploi sera signé par la direction générale : il aura pour objet la présentation par ces différents services des candidatures de personnes diplômées des ZUS (BAC+2 à +5) afin de pourvoir des postes à responsabilité à VNF. Cet accord viendra en complément des outils existants et vise à lever les obstacles rencontrés par les jeunes diplômés issus des ZUS dans leur accès à l'emploi.

SUIVI DE L'ACCORD ET CADRE LEGAL

Article 14 – Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une copie de l'accord sera adressée aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Une information sera donnée au personnel par *DRH-Infos* et intranet.

Article 15 – Entrée en vigueur de l'accord

L'accord est applicable à partir du jour qui suit ses dépôts. Son entrée en vigueur est soumise au respect des articles L.132-2-2 et L.132-10 du Code du travail.

Article 16 – Révision de l'accord

Les modalités du présent accord pourront être adaptées voire modifiées selon l'article L.132-7 du Code du travail. Toute demande de révision de l'une des parties signataires sera examinée dans le mois suivant la notification de la demande.

Article 17 – Dénonciation de l'accord

L'accord pourra être dénoncé suivant les modalités définies à l'article L.132-8 du Code du travail.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires
Le 2 avril 2007

Le Directeur général
François GAUTHEY

signé

Pour la CFE-CGC
Dominique THOMAS

signé

Pour la CFDT
Rudy DELEURENCE

signé

Pour la CGT
Joackim ARCOBA

signé

Pour FO
Patrick ROSEREAU

signé