

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE, Etablissement public local à caractère industriel ou commercial, inscrite au R.C.S. d'Arras sous le numéro 552 017 303, dont le siège social est situé 175 Rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE, représentée par M. Marc PAPINUTTI, agissant en qualité de Directeur Général de l'établissement,

D'une part,

ET :

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

D'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-5 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le Code du travail pose le principe fondamental d'égalité de traitement. Fortement sensibilisé en la matière, Voies navigables de France a conclu plusieurs accords tendant au respect de l'égalité entre les collaborateurs.

Plus particulièrement, l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19 mars 2007 affirme la volonté commune des partenaires sociaux de réduire les disparités et de formaliser une politique d'établissement en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

~~Le présent accord est conclu à l'occasion de la Négociation annuelle obligatoire et complète l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19 mars 2007.~~

Il vise à rendre apparents les éventuels déséquilibres dans les pratiques de l'établissement, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

Pour ce faire, Voies navigables de France s'est appuyé sur le rapport annuel permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement et son évolution, ainsi que des indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, soumis chaque année pour avis au comité d'entreprise, conformément à l'article L.2323-57 du Code du travail.

Souhaitant réaffirmer certains principes, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de négociation conduisant à identifier trois domaines dans lesquels ont pu être fixées des priorités d'actions permettant ainsi de se doter de moyens nécessaires au respect de l'égalité des hommes et des femmes :

- les conditions de travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- l'embauche.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font l'objet du présent accord.

Les parties conviennent expressément que les engagements prévus au présent article portent sur de simples objectifs de progression, et renvoient donc à une obligation de moyens.

Voies navigables de France s'engage en revanche à faire ses meilleurs efforts pour atteindre ces objectifs.

Article 1 Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord trouve application au sein de Voies navigables de France et s'appliquera à l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement.

Article 2 Les conditions de travail

Article 2.1 Rappel de l'existant

La convention collective et les accords collectifs en vigueur dans l'établissement prévoient d'ores et déjà des mesures permettant des conditions de travail assouplies.

Ils prévoient notamment l'autorisation d'absence pour assurer la garde des enfants malades, pour se rendre aux examens prénataux, la possibilité de bénéficier d'aménagement de temps de travail grâce aux autorisations de travail à temps partiel, la réduction journalière du temps de travail.

Les partenaires sociaux ont décidé de préciser et d'améliorer les dispositifs existants, voire de créer de nouveaux dispositifs permettant d'améliorer les conditions de travail.

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2011 montre que :

- La quasi-totalité des temps partiels est occupé par les femmes (environ 93% de la population féminine).
- La formule temps partiel à 80% est majoritaire.
- La catégorie employé / ouvrier est la plus demandeuse (environ 44%)
- 50% des femmes occupent leur emploi selon le mode de temps de travail des horaires variables.
- En 2011, 11% d'entre elles ont décidé de reprendre leur temps de travail à 100%.

Article 2.2 Favoriser le temps partiel

Article 2.2.1 Objectif de progression

Les partenaires sociaux ont convenu de rendre plus attractif le temps partiel autant pour les femmes que pour les hommes.

L'établissement réaffirme que le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis-à-vis de l'établissement et ne doit en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution de carrière, à l'évolution salariale, à la formation professionnelle.

Article 2.2.2 Actions mises en œuvre

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

Cette disposition est accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Pour en bénéficier, les collaborateurs intéressés par cette disposition devront en faire la demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge à la division en charge des ressources humaines sous couvert de la hiérarchie, et ce, au moins 2 mois avant l'entrée en vigueur effective de ce mode de temps de travail et sous réserve que le conjoint ne bénéficie pas d'une disposition similaire (justificatif faisant foi).

Une fois transmise par la voie hiérarchique, la demande sera instruite par la division en charge des ressources humaines qui accompagnera le manager et le collaborateur 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 2.2.3 Indicateurs de suivi

L'Etablissement s'engage à analyser les résultats obtenus par rapport aux indicateurs suivants :

- nombre de salariés, par sexe, ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel dans l'année,
- nombre global de salariés ayant effectivement bénéficié d'un temps partiel dans l'année,
- taux de progression du nombre de temps partiel par rapport à l'année précédente.

Article 2.3. Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes

Article 2.3.1 Objectif de progression

L'établissement souhaite porter une vigilance particulière aux conditions de travail des femmes enceintes.

L'établissement s'assurera qu'une analyse systématique des conditions de travail ou de service d'une femme enceinte soit effectuée par la hiérarchie de l'intéressée qui sera sensibilisée en la matière.

Enfin, l'Etablissement souhaite que toutes les salariées bénéficient d'entretiens de suivi au départ et au retour de congé de maternité.

Article 2.3.2 Actions mises en œuvre

Article 2.3.2.1 La réduction journalière du temps de travail

La disposition de réduction journalière de temps de travail des femmes enceintes à hauteur d'une heure à compter du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse issue de l'accord salarial 2008 est complétée comme suit :

« Afin d'améliorer les conditions de travail des femmes enceintes, il est mis en place une réduction journalière du temps de travail à hauteur de deux heures pour une salariée dont la durée de travail est égale à la durée légale, et ce, à compter du premier jour du 5^{ème} mois de grossesse.

Pour en bénéficier, les intéressées devront en faire la demande expresse auprès de la direction en charge des ressources humaines.

Les femmes enceintes occupant leur emploi à temps partiel se verront appliquer ce dispositif au prorata de leur temps de travail. Ainsi, une salariée bénéficiant d'un contrat à mi-temps aura la possibilité de bénéficier d'une réduction journalière de son temps de travail d'une heure ».

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera complété d'une information portant sur les conditions de travail des femmes enceintes sous la rubrique « durée et organisation du travail ».

Article 2.3.2.2 Limitation des déplacements professionnels

Il a été décidé de limiter les déplacements professionnels de la salariée enceinte à compter du 5^{ème} mois de grossesse. ~~Pour cela, il conviendra de privilégier la visioconférence, sauf incompatibilité~~ entre la nature ou les contraintes justifiant le déplacement et, par exemple :

- nombre de participants supérieur à 8,
- présence obligatoire imposée compte tenu de la nature de la réunion : signature de documents, etc.
- rendez-vous orienté vers un objectif de négociation.

En cas de déplacement, cette dernière bénéficiera, à compter du premier jour du 5^{ème} mois de grossesse, d'autorisations exceptionnelles pour voyager en 1^{ère} classe, sous réserve des places disponibles. Les déplacements en taxi seront admis pour effectuer des déplacements de courtes distances.

Article 2.3.2.3 Encourager les cours de préparation à l'accouchement

Les centres hospitaliers proposent des cours pour la préparation à l'accouchement à hauteur de 8 séances. Ces cours sont planifiés de façon globale et non en fonction des plages variables de l'établissement. La planification retenue ne permet pas toujours leur suivi.

C'est pourquoi, 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 au cours de préparation à l'accouchement.

Cette disposition s'étend également aux futurs papas souhaitant accompagner leur compagne à ces cours.

Pour ce faire, l'intéressé devra en faire la demande auprès de sa hiérarchie, au moins une semaine avant la tenue du cours auquel il souhaite participer.

L'autorisation d'absence sera accordée sous réserve des nécessités du service

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

Article 2.3.3 Indicateurs de suivi

- Sur la réduction journalière du temps de travail :
 - ratio entre le nombre de salariées ayant bénéficié de cette mesure et le nombre de femmes enceintes dans l'Etablissement,
- Sur les déplacements professionnels :
 - nombre de déplacements professionnels effectués par les femmes enceintes à compter du 5^{ème} mois de grossesse,
 - nombre de réunions tenues par vidéoconférence,
 - nombre de billet acheté en 1^{ère} classe à des femmes enceintes,
 - nombre de facture de taxi remboursée dans le cadre de déplacements professionnels à des femmes enceintes.
- Sur les autorisations d'absence pour se rendre aux cours de préparation à l'accouchement :
 - ~~nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'heures d'absences pour se rendre aux cours de préparation à l'accouchement.~~

Article 2.4. Renforcer les entretiens professionnels individuels s'agissant des salariés en congé maternité et/ou étant absent plus de 6 mois

Article 2.4.1 Objectif de progression

L'établissement souhaite que les salariés ayant été en dehors du milieu professionnel pendant plusieurs mois bénéficient d'une reprise du travail dans de bonnes conditions.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer les départs et les retours des salariés absents de l'Etablissement pendant plusieurs mois.

Article 2.4.2 Actions mises en œuvre

A ce jour, les collaboratrices en congé de maternité bénéficient d'un entretien particulier autour des dates de départ et de retour de congé. Les partenaires sociaux souhaitent mettre à nouveau l'accent sur l'importance de ces entretiens.

Il a été convenu d'étendre ce dispositif à toute absence tous motifs confondus de 6 mois et plus. Un nouveau formulaire sera à cet effet proposé.

De même, dans le cadre d'absences prévisionnelles de longue durée chevauchant deux années, il a été convenu que l'entretien professionnel annuel serait revu en fonction des attentes du poste et du temps écoulé entre la fixation des objectifs et le départ effectif.

Une attention particulière sera portée aux divers entretiens des collaborateurs concernés par une absence de plus de 6 mois ainsi qu'à ceux des collaboratrices au départ et retour de congé de maternité.

Article 2.4.3 Indicateurs de suivi :

- % de salariés absents plus de 6 mois ayant bénéficié d'entretiens professionnels individuels,
- % de salariées en congé maternité ayant bénéficié d'entretiens professionnels individuels,
- nombre d'entretiens moyen par salariée absent 6 mois ou plus,
- nombre d'entretiens moyens par salariée tenus dans la période précédent le départ en congé maternité,
- nombre d'entretiens moyens par salariée tenus à la reprise du travail suite à un congé maternité.

Article 3 L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Article 3.1 Rappel de l'existant

En 2007, Voies navigables de France s'était déjà fortement penché sur cette thématique et avait mis en place les dispositifs portant sur :

- l'ordre des départs en congés ;
- l'entretien avant le départ en congé de maternité ;
- le travail à distance ;
- les aménagements d'horaires en cas d'horaires fixes ;
- le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie en lien avec une maternité ;
- l'ouverture au PACS des absences autorisées pour circonstances de famille ;
- le rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

De plus, l'accord relatif au développement des compétences et à la formation tout au long de la vie du 1er juillet 2005 prévoit également un entretien professionnel au retour du congé de maternité.

L'analyse du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait apparaître un déséquilibre entre la proposition et la réalisation des entretiens au départ et au retour d'un congé de maternité.

L'établissement souhaite permettre l'épanouissement personnel et professionnel de chaque salarié de l'entreprise, en favorisant un bon équilibre entre l'exercice de la responsabilité familiale et l'activité professionnelle.

Article 3.2 Prolongation du congé de paternité

Article 3.2.1 Objectif de progression

Après analyse et recherche de l'ensemble des dispositions en vigueur au sein de VNF portant sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, les partenaires sociaux ont constaté que les femmes étaient les plus concernées.

Les partenaires sociaux ont la volonté de développer des mesures visant à la conciliation de la vie professionnelles et la vie familiale en faveur de la population masculine.

A ce titre, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir l'utilisation du Compte Epargne Temps (CET) aux collaborateurs bénéficiant d'un congé de paternité.

Article 3.2.2 Actions mises en œuvre

Conformément à l'article 7.8.4.1 de l'avenant portant révision du Compte Epargne Temps (CET), les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser leur CET afin de prolonger certains congés tels que le congé de maternité ou le congé parental d'éducation à temps plein.

Afin de permettre au père de s'investir pleinement dans son rôle et de profiter davantage de son enfant, il a été convenu d'étendre cette disposition au congé de paternité afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en leur donnant la possibilité de prolonger leur congé.

Article 3.2.3 Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'une prolongation de leur congé de paternité par l'utilisation de leur CET,
- nombre de jours global accordé aux salariés.

Article 3.3. Sensibiliser les salariés s'agissant de l'importance de la conciliation entre vie privée / vie professionnelle

Article 3.3.1 Objectif de progression

L'Etablissement souhaite sensibiliser les salariés à l'importance de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

L'Etablissement souhaite donc informer les salariés des techniques et méthodes permettant une meilleure articulation entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Article 3.3.2 Actions mises en œuvre

Pour permettre une optimisation de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, une nouvelle formation est proposée : « Concilier vie privée et vie professionnelle ».

Cette nouvelle action de formation est ouverte à l'ensemble des hommes et des femmes ayant capitalisé au moins 12 mois d'activité au sein de l'établissement et se retrouvant dans l'une des situations suivantes :

- Soutien familial : prise en charge d'un parent gravement malade ou handicapé ;

- Naissance ou arrivée d'un enfant au sein du foyer ;
- Décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- Divorce, séparation ;
- Mutation longue distance du conjoint.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette formation devront en faire expressément la demande auprès de leur hiérarchie.

Cette formation apparaîtra dans le plan de formation.

Article 3.3.3 Indicateurs de suivi :

- nombre de collaborateurs ayant fait la demande d'une telle formation ;
- nombre de salariés ayant effectivement participé à ladite formation.

Article 3.4 Organisation des réunions de travail

Article 3.4.1 Objectif de progression

L'Etablissement souhaite que les réunions de travail soient organisées à des horaires compatibles avec une vie de famille, c'est-à-dire n'impliquant pas une arrivée tôt le matin, ni un départ tardif.

Article 3.4.2 Actions mises en œuvre

Les réunions de travail seront programmées et organisées entre 9 heures (début) et 18 heures 30 (fin maximale), de manière à tenir compte notamment des contraintes familiales de certains collaborateurs et permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sauf en raison d'impératifs professionnels, tels que, par exemple :

- un impératif lié à une personne tierce à l'établissement,
- la nécessité de concilier en interne les calendriers des différents participants.

Le respect de la charte en matière d'organisation devra impérativement être prise en référence.

Article 3.4.3 Indicateur de suivi :

- nombre de réunions intervenues entre 9h et 18h30.

Article 4 Mesures liées à l'embauche

Article 5.1 Rappel de l'existant

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément important de la politique de mixité des emplois compte tenu des volumes de recrutement externe.

Article 5.2 Objectif de progression

Le processus de recrutement doit se dérouler exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, l'Etablissement a pour objectif de faire progresser la diversité et la mixité de ses recrutements par différentes actions :

- Sensibilisation des principaux acteurs internes dans le processus de recrutement sur la démarche d'égalité professionnelle mise en place.
- Sensibilisation des acteurs de recrutements externes (Pôle Emploi, APEC, cabinet de recrutement) à la démarche d'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, l'établissement met en œuvre des critères de sélection fondés sur les compétences requises par le poste à pourvoir et les aptitudes des candidats.

Article 5.3 Actions pouvant être mises en œuvre

L'Etablissement s'engage à mettre en œuvre, par l'intermédiaire du processus de recrutement, des actions destinées à assurer la mixité et la diversification des équipes et à ne se fonder que sur des critères de recrutement objectifs liés aux seules aptitudes professionnelles du candidat.

L'Etablissement veillera à ce qu'il lui soit présenté, dans la mesure du possible, autant de candidatures féminines que masculines ; dans ce cadre, elle demandera que l'ouverture des offres d'emploi et l'approche des candidats effectuées soit réalisée en vue de favoriser le principe d'égalité professionnelle.

Pour chaque session de recrutement, le service des Ressources Humaines effectuera une revue du processus de recrutement avec le Pôle emploi et les cabinets de recrutement afin de s'assurer du respect du principe de mixité des emplois.

Article 5.4 Indicateurs de suivi

Afin d'assurer le suivi de ces actions, il sera procédé à l'évaluation :

- du pourcentage de candidatures de femmes et d'hommes reçues à chaque session de recrutement ;
- de la répartition des femmes et des hommes en matière d'embauche.

Le rapprochement de ces deux indicateurs permettra de vérifier l'atteinte des objectifs fixés.

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

L'accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le

29 JUIN 2012

Le Directeur général

Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT

Rudy DELEURENCE