



**ACCORD COLLECTIF
RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE VNF**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,
représenté par **Madame Cécile AVEZARD**, Directrice générale,
dénommé ci-après VNF,
d'une part,

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

CFDT-VNF

représentée par M. Rudy DELEURENCE, Délégué syndical,
d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

Enjeu général

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur des politiques publiques depuis plusieurs années.

Le gouvernement a adopté un plan d'action composé d'une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Ces actions s'inscrivent dans les engagements de la France au titre des objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies. Dans le domaine, l'exemplarité est demandée à la fonction publique qui représente 20% de l'emploi en France, porté par 63 % de femmes. Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social tout en concourant à l'attractivité des administrations et établissements publics.

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de VNF

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la direction générale de VNF et les organisations syndicales.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels permanents et apprentis.

Les étapes précédentes et les actions réalisées

VNF s'est engagé dans la démarche d'égalité depuis de nombreuses années. Cela s'est traduit en 2020, par la signature d'un accord collectif le 13 février qui a été renouvelé jusqu'à l'échéance du 30 juin 2024. Au surplus, cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle s'est traduit par des mesures de soutien, en particulier la réalisation de semaines thématiques sur les violences sexuelles et sexistes et les parcours professionnels au féminin, la mise en place d'un dispositif de signalement, la production de bilans genrés, l'intégration de mesures particulières à l'égard des femmes enceintes dans le cadre du télétravail et des déplacements professionnels.

Au terme de ce précédent accord, 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.

Par la suite, trois 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, le rapport social unique de VNF, l'index égalité professionnelle pour l'année 2023, les bilans d'exécution des NAO 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 en cohérence avec 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.

Le plan d'actions déclinant l'accord

En annexe du présent accord est présenté le plan d'actions. Ce dernier décline pour chaque mesure les actions associées, les indicateurs de suivi ainsi que leur échéance.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Préambule..... | 1 |
| Axe 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération effective entre les femmes et les hommes..... | 5 |
| MESURE 1 : Réaliser un bilan annuel des mesures salariales afin d'analyser la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels privés..... | 5 |
| MESURE 2 : Application des augmentations au retour du congé de maternité ou d'adoption..... | 6 |
| MESURE 3 : Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... | 6 |
| MESURE 4 : S'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires et d'heures écartées..... | 7 |
| Axe 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..... | 7 |
| MESURE 5 : Suivi d'indicateurs spécifiques concernant les recrutements..... | 7 |
| MESURE 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements et de l'attribution des mesures liées à la mobilité et aux modifications de fiche de poste..... | 8 |
| MESURE 7 : Sensibiliser et former sur l'égalité entre les femmes et les hommes..... | 8 |
| MESURE 8 : Mettre en œuvre des actions spécifiques au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption..... | 8 |
| MESURE 9 : Garantir un égal accès à la formation professionnelle..... | 9 |
| Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle..... | 9 |
| MESURE 10 : Accompagner les temps de grossesse..... | 9 |
| MESURE 11 : Favoriser le partage de la parentalité..... | 11 |
| MESURE 12 : Renforcer l'accompagnement des personnels féminins dans toutes les dimensions de leur vie personnelle..... | 13 |
| Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes..... | 14 |
| MESURE 13 : Renforcer la sensibilisation afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes..... | 14 |
| MESURE 14 : Proposer trois temps de communication par an afin de sensibiliser l'ensemble des personnels..... | 14 |
| Axe 5 : Pilotage du dispositif..... | 14 |
| MESURE 15 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation de l'accord.... | 14 |
| Plan d'actions..... | 16 |

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 VNF afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de VNF.

Article 2 - Cadre juridique et champ d'application

Le présent accord est régi par les dispositions du code du travail sous réserve des dispositions des paragraphes IV et V de l'article L. 4312-3-2 du code des transports.

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

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, le présent accord prend en compte au moins quatre des domaines identifiés par ledit article 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.

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 du présent accord.

Article 3 - Durée

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature et ce pour une durée de trois ans.

Article 4 - Mise en œuvre des mesures

Les échéances liées à chaque mesure sont annexées au présent accord.

Article 5 – Révision

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 adhérees 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 règlementaires et reprend en partie en son sein les dispositions de ceux-ci. En cas de modifications législatives ou règlementaires, la direction générale 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 règlementaire 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 règlementaires.

Article 6 - 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 la DREETS et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Axe 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération effective entre les femmes et les hommes

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu fondamental dans le cadre des politiques de lutte contre les discriminations au travail et de promotion de l'égalité des chances. Malgré la prise de conscience liée à cette problématique et les avancées législatives importantes, des écarts de rémunération persistent encore dans de nombreuses entreprises, en dépit de qualifications et d'expériences comparables entre les sexes.

Cette partie de l'accord collectif a pour objectif d'établir des mesures concrètes pour identifier, prévenir et corriger les disparités salariales au sein de VNF. Il s'appuie sur les principes de transparence, d'équité et de dialogue social, et intègre à la fois des actions préventives et des mécanismes de correction pour assurer une répartition juste et équitable des rémunérations entre tous les salariés, indépendamment de leur genre.

MESURE 1 : Réaliser un bilan annuel des mesures salariales afin d'analyser la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels privés

Une attention particulière doit être portée sur les données en matière d'équité de rémunérations entre les femmes et les hommes.

L'enjeu premier est de bien identifier l'existence de pratiques conduisant à créer ou à faire persister des écarts de rémunérations, de les comprendre et de les qualifier afin de prendre les mesures correctrices adaptées notamment financières si cela s'avère nécessaire.

Par ailleurs, l'index égalité professionnelle pour les personnels privé permet à l'établissement d'établir un niveau global de l'égalité de rémunération au sein de l'établissement.

Pour l'année 2023, l'index de VNF s'élève à 79/100 pour les salariés de droit privé. En-dessous de 85/100, l'employeur se doit de fixer des objectifs de progression et communiquer sur internet. Cette donnée servira de point de repère pour les années à venir.

Un bilan des mesures salariales attribuées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires est réalisée annuellement, celui-ci est présenté au comité de suivi une fois par an.

Une étude approfondie pour compléter ce dispositif est néanmoins nécessaire. L'établissement s'appuiera sur une étude externe par un cabinet spécialisé une année avant la fin de l'exercice du présent accord afin d'avoir une vision globale de l'impact de l'accord. Les conclusions de l'étude seront présentées au délégué syndical privé.

MESURE 2 : Application des augmentations au retour du congé de maternité ou d'adoption

Par dérogation à l'article L.1225-26 du code du travail, le ou la salarié(e) de retour de congé maternité / adoption bénéficie des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues l'année de son congé par les salariés relevant du même niveau hiérarchique au sens de la convention collective du personnel de VNF. Le cas échéant, les mesures individuelles dont a bénéficiées le salarié concerné sont déduites de la moyenne des augmentations individuelles calculée.

En cas de congé maternité/adoption chevauchant deux années civiles, c'est l'année sur laquelle la période de congé maternité/adoption est la plus longue qui est pris comme base de calcul. Les salariés du même niveau n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Ce rattrapage salarial est appliqué à compter du 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle est intervenu le retour de congé maternité.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion/mobilité/modification de fiche de poste entraînant un changement de niveau ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne de la salariée (ancienneté, médaille du travail, travail particulier...).
- Les augmentations salariales liées à un système de rattrapage (autre rattrapage salarial lié à la maternité, aux délégués syndicaux...).

MESURE 3 : 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. L'objectif sera d'identifier facilement les situations en deçà de la médiane. 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) A situation équivalente, 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.
- 5) Lors de la commission carrière et rémunération (CCR) un bilan comparatif des salaires femmes / hommes sera produit en amont de la réunion aux participants mettant en évidence de façon non nominative au travers d'un nuage de point, le positionnement salarial de la population féminine par rapport à la population masculine dans un même niveau.

MESURE 4 : S'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires et d'heures écrêtées

VNF s'engage à effectuer un suivi genré des heures supplémentaires effectuées et écrêtées au cours de l'année. L'objectif de la mesure est de chercher à identifier s'il existe un écart entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires et d'heures écrêtées.

Axe 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

La prévention des écarts dans les parcours professionnels débute dès le recrutement des personnels. Il est maintenant démontré qu'un certain nombre de facteurs peuvent influencer le déroulement de carrière des femmes tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, dans le continuum que constitue la recherche de talents, le recrutement à proprement parlé et l'accompagnement de la carrière des personnels, certaines étapes de ce processus et de la vie peuvent engendrer un décrochage qui aura des répercussions sur la suite du parcours professionnel.

VNF, par son engagement, propose des actions permettant de créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités avec pour objectifs :

- D'assurer l'équité dans les processus de recrutement et de sélection, en veillant à ce que les critères soient basés uniquement sur les compétences et les qualifications, sans discrimination de genre.
- De mettre en place des actions pour encourager les candidatures féminines dans les domaines ou la catégorie d'emploi (EO, TAM, EC, CD) où elles sont sous-représentées,
- D'identifier et éliminer les obstacles à la progression de carrière pour les femmes, en s'assurant que les opportunités de formation, de développement professionnel et de promotion soient accessibles de manière égale à tous les salariés
- Sensibiliser et former les managers et les responsables RH sur les biais qui peuvent influencer les décisions concernant les promotions et les augmentations de salaire.

MESURE 5 : Suivi d'indicateurs spécifiques concernant les recrutements

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

- au recrutement des apprentis,
- au recrutement des salariés en CDI,

- aux reclassements,
- aux mobilités internes

MESURE 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements et de l'attribution des mesures liées à la mobilité et aux modifications de fiche de poste

VNF garantit l'accès à l'emploi au sein de l'établissement dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, tout candidat, qu'il s'agisse d'un recrutement externe ou d'une mobilité, quel que soit son genre, est évalué selon des éléments factuels en lien avec sa formation, son expérience et son parcours professionnel.

VNF s'engage à travailler sur ses orientations de recrutement et de promotion avec pour ambition de favoriser la mixité des recrutements par l'affichage de son ambition et des leviers que l'établissement mettra en œuvre.

Le recrutement s'exerçant à différents niveaux, chaque process requiert des précautions et dispositions permettant d'éviter les biais de genre.

VNF sera vigilant au respect du rapport femme/homme lors des exercices salariaux ainsi que lors des processus de réorganisation induisant notamment des mobilités ou modification de fiche de poste.

La note initiant les exercices salariaux pour les personnels de droit privé rappellera les principes d'égalité professionnelle devant guider les choix managériaux. Ces principes devront être respectés à l'issue de l'exercice d'harmonisation porté par la DRHM lors des ateliers salariaux.

Un bilan des bénéficiaires non nominatif des mesures salariales individuelles par genre et par catégorie d'augmentation (expertise, prime individuelle, mobilité) est présenté au délégué syndical de droit privé. Ce bilan est envoyé pour information aux membres qui composent la CCR (bilan NAO).

MESURE 7 : Sensibiliser et former sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Afin de permettre de prévenir les situations de discriminations, la formation est un outil essentiel puisqu'elle permet de prendre connaissance des comportements parfois inconscients se jouant au sein de la sphère professionnelle. Ainsi, VNF s'engage à sensibiliser ses personnels et prioritairement les PPRH ainsi que les managers notamment par le biais du parcours d'intégration managérial.

Une offre spécifique de formation sur les stéréotypes, les violences, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sera proposée.

MESURE 8 : Mettre en œuvre des actions spécifiques au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption

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

VNF s'engage à donner prioritairement accès à la formation aux personnels en formulant la demande au retour d'un congé parental ou de maternité. Le cas échéant, VNF pourra en fonction des évolutions de l'établissement, de ses process ou de ses outils, proposer une formation de mise à niveau permettant aux personnels concernés de parvenir à une parfaite réintégration dans les équipes.

➤ **Réaliser un entretien spécifique avant et après les congés maternité, d'adoption et parentaux**

VNF veille à ce que les supérieurs hiérarchiques réalisent des entretiens avant et après les congés maternité, d'adoption et/ou parentaux. Ces entretiens doivent permettre d'organiser et de planifier au mieux la période d'absence du personnel et lui permettre de reprendre dans les meilleures conditions possibles son activité professionnelle. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des dispositions du code du travail qui prévoit le droit à un entretien professionnel au retour de certains congés (Art L. 6315-1 du code du travail).

MESURE 9 : Garantir un égal accès à la formation professionnelle

VNF s'engage à promouvoir l'égalité des chances et à garantir un accès équitable à la formation professionnelle pour tous nos collaborateurs, indépendamment de leur genre. La formation continue est essentielle au développement des compétences et à la progression de carrière, aussi, VNF reconnaît l'importance de créer un environnement où chaque salarié, homme ou femme, peut bénéficier des mêmes opportunités de développement.

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les femmes passent en moyenne près de quatre heures quarante par jour en temps domestique, contre deux heures vingt pour les hommes. Le temps parental représente un tiers de cet ensemble, mais deux fois plus d'heures pour les femmes que pour les hommes. Cette répartition sociale est visible au sein des mondes professionnels.

Aujourd'hui, au sein de VNF, 15% de l'effectif féminin n'exerce pas à temps complet. Les femmes représentent 60 % des personnels à temps partiel. Les motifs familiaux (enfants, rôle d'aidants ...) agissent de façon importante sur ce choix mais d'autres motifs peuvent l'expliquer comme l'éloignement géographique par exemple. Le développement de l'usage du numérique engendre de nouveaux comportements au travail et une attention particulière devra être apportée à sa régulation pour maintenir les limites entre les mondes personnels et professionnels. L'organisation et la charge du travail ne doivent pas concourir à plus d'inégalité, et l'enjeu est donc bien de créer les conditions de travail permettant d'articuler vie professionnelle et vie privée.

Par le biais des mesures à suivre, VNF a pour objectifs de favoriser un équilibre harmonieux entre vie privée et vie professionnelle pour toutes nos salariées.

MESURE 10 : Accompagner les temps de grossesse

La grossesse est documentée comme un temps potentiel d'éloignement de la sphère professionnelle dont les répercussions à long terme peuvent être l'éloignement prolongé de l'emploi et une difficulté au retour après le congé maternité. A ce titre, l'attention portée à un accompagnement des personnels durant la grossesse est une action essentielle.

➤ **Favoriser le télétravail durant la grossesse**

Le télétravail est un outil en faveur de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle permettant de réduire les temps de trajet et d'éviter certains arrêts précoces durant la grossesse.

VNF s'engage à favoriser le télétravail comme outil de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle en appliquant pleinement les dispositions conventionnelles en vigueur, sur accord du responsable hiérarchique, conformément à l'article 22.2 de l'accord relatif au télétravail du 15 février 2022.

➤ **Aménager et limiter si nécessaire les déplacements professionnels des femmes enceintes**

VNF s'engage à aménager ou à faciliter les déplacements professionnels des femmes enceintes, et ce, à partir de trois mois de grossesse. VNF s'engage à accorder :

- L'accès aux trajets en première classe. Il sera également possible pour les femmes enceintes de réaliser certains trajets en taxi plutôt qu'à pieds ou en transports en communs ;
- Dans les cas où les déplacements professionnels ne pourraient plus être assurés, VNF s'engage à privilégier la visioconférence.

➤ **Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes**

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 3ème 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 :

| Quotité travaillée | Compensation maximale accordée par jour à compter du 1^{er} jour du 3^{ème} mois |
|---------------------------|---|
| 90% | 1h48 minutes |
| 80% | 1h36 minutes |
| 70% | 1h24 minutes |
| 60% | 1h12 minutes |
| 50% | 1h00 minute |

Pour bénéficier de cette compensation, les intéressées doivent informer leur PPRH de leur état de grossesse. En cas de déclaration tardive, la salariée ne pourra pas bénéficier de cette compensation pour les jours travaillés précédemment sa déclaration à VNF.

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 en concertation avec 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.

Pour permettre une pleine application de cette mesure, la charge de travail devra donner lieu à un aménagement adapté à la réalité du temps travaillé. A ce titre et dès que la hiérarchie en a connaissance, elle adaptera la charge de travail de l'intéressée. La rubrique insérée au sein de l'entretien professionnel relative à la charge de travail permettra un suivi effectif des aménagements accordés par la hiérarchie.

➤ **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.

➤ **Limiter les déplacements professionnels pour les parents d'un nouveau-né**

VNF s'engage à demander à l'ensemble de la chaîne hiérarchique de limiter les déplacements professionnels des parents d'un nouveau-né dans les trois mois suivants la naissance de l'enfant ou du congé maternité pour la mère, sous réserve des nécessités de service. Il convient alors de privilégier la visioconférence, sauf en cas de contraintes spécifiques justifiant un déplacement.

MESURE 11 : Favoriser le partage de la parentalité

En 2019, un rapport remis à la secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, indiquait que 78% des pères prenaient leur congé paternité mais qu'ils n'étaient que 6% à réduire ou arrêter leur activité contre 50% des mères.

Même inégalité du côté de la répartition des tâches : 55 % des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales et la charge mentale associée contre 8% des pères.

Rééquilibrer les rôles sociaux, par des actions de soutien du partage des temps, est donc identifié par l'établissement comme un des enjeux majeurs dans sa politique en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, dans un objectif de faciliter le partage de la parentalité, il a été convenu d'adopter les mesures suivantes :

➤ **Favoriser le temps partiel dans le cadre d'un congé parental**

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 deux formules exclusives l'une de l'autre :

- **FORMULE N°1** : 80% payé 90%. Dans ce cadre, le temps partiel sur-rémunéré est accordé par période conformément aux dispositions encadrant le congé parental et est renouvelable jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.
- **FORMULE N°2** : 70% payé 100%. Dans ce cadre, le temps partiel sur-rémunéré est accordé pour une période d'une année sans possibilité de renouvellement. Si le salarié souhaite demeurer en congé parental à temps partiel au terme de cette année, celui-ci peut le demander conformément aux dispositions encadrant le congé parental sans pouvoir bénéficier d'un temps partiel sur-rémunéré.

Pour en bénéficier, les collaborateurs intéressés par cette disposition doivent en faire la demande par écrit à leur PRRH, 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 les services RH qui accompagnent le supérieur hiérarchique et le salarié pour définir la meilleure répartition du temps de travail, étant également précisé que les objectifs du collaborateur seront réévalués afin d'être adaptés à une activité à temps partiel.

➤ **Encadrer les temps de réunion**

Dans la mesure du possible et en fonction des nécessités de service, VNF s'engage à éviter les réunions avant 9h et après 16h ainsi que durant la pause méridienne. Une attention particulière est également accordée aux contraintes personnelles des salariées et salariés en limitant autant que possible les réunions sur plusieurs jours consécutifs empêchant le retour au domicile.

➤ **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, et étant donné que le congé parental est accordé par période de six mois, VNF s'engage à ne pas pourvoir par le biais d'un fonctionnaire titulaire, d'un ouvrier des parcs et ateliers, d'un CDI privé ou public les postes des salariés bénéficiant d'un congé parental et ayant effectué au maximum une demande de renouvellement de six mois du congé parental. A compter du second renouvellement de six mois du congé parental soit une année de congé parental à temps plein, 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^{er} janvier 2024 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 situation.

➤ **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.

➤ **Exclure les congés naissance, maternité, paternité et d'adoption des absences minorant le droit à RTT**

Les absences pour congé naissance, maternité, paternité et d'adoption ne donnent pas lieu à minoration du droit à RTT.

➤ **Accompagner les personnels pour la garde d'enfants**

Afin de soutenir les parents salariés, les personnels peuvent bénéficier d'actions en faveur de la garde des enfants, de l'accompagnement d'enfants en situation de handicap ou encore des séjours vacances.

Ces actions s'appuient sur des partenaires extérieurs tels que Klesia, CGCV, ...

Ces dispositifs, déjà existants, feront régulièrement l'objet d'un rappel auprès des personnels. Un travail sera également engagé afin de faciliter l'accès à ces informations notamment par le biais de « VNF et moi » et de l'affichage au sein des centres.

A la date de signature de l'accord, VNF s'appuie sur le prestataire Klesia afin de réaliser ses actions.

MESURE 12 : Renforcer l'accompagnement des personnels féminins dans toutes les dimensions de leur vie personnelle

La santé des femmes apparaît comme un enjeu majeur de santé publique dans lequel doit s'inscrire l'établissement. Aussi, VNF reconnaît l'importance cruciale de la santé des femmes dans le milieu professionnel. Leur bien-être physique, mental et émotionnel est essentiel à leur épanouissement personnel et professionnel, ainsi qu'à la performance globale de notre organisation.

A cet effet, il a été convenu d'adopter les mesures suivantes.

➤ **Être attentif à la prise en compte de l'endométriose et du syndrome prémenstruel**

10 % des femmes sont atteintes d'endométriose en France. Adapter l'organisation pour favoriser leur activité et leur maintien en emploi constitue un enjeu de santé publique et d'égalité professionnelle.

La semaine européenne de prévention et d'information sur l'endométriose sera notamment l'occasion de faire un focus sur cette pathologie et d'informer l'ensemble des personnels sur la possibilité de bénéficier d'aménagements sur préconisation du médecin du travail et de la possibilité de faire une demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

En lien avec le médecin coordonnateur, une attention particulière sera également portée sur le syndrome prémenstruel et l'endométriose notamment par le suivi de l'expérimentation en cours au sein de la ville de Strasbourg sur le congé menstruel en vue d'étudier la mise en place d'un dispositif similaire au sein de VNF.

➤ **Mieux accompagner les personnels proche aidant**

Les études démontrent également que les femmes sont plus sollicitées dans la gestion des dimensions d'aide au sein du foyer. Elles représentent notamment 60% des proches aidants. Ce nouvel accord sera l'occasion de communiquer davantage sur le statut de proche aidant ainsi que sur le dispositif de don de jours de l'établissement. En complément, VNF sensibilisera ses services RH au dispositif de don de jours ainsi qu'aux dispositifs de proche aidant.

Parallèlement, des concertations avec les organisations syndicales représentatives débiteront au plus tard au second trimestre 2025 pour faire le bilan du dispositif de dons de jours et le cas échéant faire évoluer celui-ci.

Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

VNF, en tant qu'employeur public, a un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre d'actions visant à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Déjà engagé dans une politique forte en la matière depuis 2020, VNF s'engage à renforcer encore plus les actions menées en la matière.

Pour ce faire, VNF a retravaillé son dispositif de signalement des agissements répréhensibles de manière à le rendre plus lisible, plus accessible et plus simple à solliciter par les personnels, continuant son engagement en faveur d'une gestion active des signalements de violences.

MESURE 13 : Renforcer la sensibilisation afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes

La sensibilisation se focalisera notamment sur deux publics cibles que sont les encadrants et les services RH.

MESURE 14 : Proposer trois temps de communication par an afin de sensibiliser l'ensemble des personnels

VNF réalisera des actions de sensibilisation dans le cadre des journées nationales et internationales pour les droits des femmes et la lutte contre les violences à l'égard des femmes :

- 25 janvier : journée nationale contre le sexisme
- 8 mars : journée internationale des droits des femmes
- 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes

Axe 5 : Pilotage du dispositif

MESURE 15 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation 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.



Il est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de VNF.

Le comité se réunit une fois par an sur proposition de l'administration. Cette réunion peut être commune avec le comité de suivi du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes applicable aux personnels de droit public.

Le rôle du comité de suivi est notamment de :

- Suivre la mise en œuvre des actions ;
- S'assurer du respect des échéances fixées ;
- Définir les modalités de mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord ;
- Proposer des évolutions à l'accord ;
- Echanger sur la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de VNF.

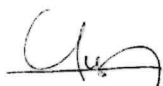
Fait à Béthune, en 5 exemplaires originaux, le

Pour la CFDT-VNF,



Rudy DELEURENCE

Pour VNF,



Cécile AVEZARD
Directrice générale
24 décembre 2024

Cécile AVEZARD

**Visa du Contrôleur général
économique et financier**



Visa du
Contrôleur
budgétaire n°
25-019RH

Francis PONTON

Plan d'actions

| Mesures | Actions | Indicateurs | Echéances |
|---|--|--|---|
| Axe 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération effective entre les femmes et les hommes | | | |
| Mesure 1 : Réaliser un bilan annuel des mesures salariales afin d'analyser la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels privés | Bilan des mesures salariales attribuées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires réalisé annuellement. Un an avant le terme de l'accord, réaliser une étude par un cabinet externe. | Présentation du bilan NAO au délégué syndical de droit privé et transmission du bilan à la CCR. Présentation de l'étude en comité de suivi. | Bilan annuel pour la NAO. Présentation de l'étude une fois dans le cadre de l'accord |
| Mesure 2 : Application des augmentations au retour du congé de maternité ou d'adoption | Rattrapage salarial est appliqué à compter du 1 ^{er} janvier de l'année pendant laquelle est intervenu le retour de congé maternité. | Le bilan NAO reprend le nombre de salariés concernés par cette évolution salariale, leur affectation et le coût de la mesure. | Bilan annuel |
| Mesure 3 : Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | 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. | Le bilan NAO reprend le nombre de salariés concernés par l'utilisation de cette enveloppe et le coût de la mesure. Mise en place d'un nuage de points sur le positionnement salarial des femmes et des hommes dans un même niveau présenté en CCR | Bilan annuel |

R₁

| | | | |
|---|---|--|--------------|
| Mesure 4 : S'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires | Effectuer un suivi genré des heures supplémentaires et écrêtées effectuées au cours de l'année. | Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par genre Nombre moyen d'heures écrêtées par genre Présentation de ces bilans en comité de suivi | Bilan annuel |
| Axe 2 : 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 | | | |
| Mesure 5 : Suivi d'indicateurs spécifiques concernant les recrutements | Suivi annuel des indicateurs genrés relatifs : Au recrutement des apprentis Au recrutement des salariés en CDI Aux mobilités internes Aux reclassements | Présentation des indicateurs au comité de suivi | Bilan annuel |
| Mesure 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements et de l'attribution des mesures liées à la mobilité et aux modifications de fiche de poste | Travailler les orientations de recrutement afin d'afficher l'ambition de VNF en faveur de la mixité | Bilan sur la répartition par genre dans les comités de direction locaux et national | Bilan annuel |
| | La note initiant les exercices salariaux pour les personnels de droit privé rappellera les principes d'égalité professionnelle devant guider les choix managériaux. Ces principes devront être respectés à l'issue de l'exercice d'harmonisation porté par la DRHM lors des ateliers salariaux. | Un bilan des bénéficiaires non nominatif des mesures salariales individuelles par genre et par catégorie d'augmentation (expertise, prime individuelle, mobilité) est présenté au délégué syndical de droit privé. Ce bilan est envoyé pour information aux membres qui composent le comité suivi (bilan NAO). | Bilan annuel |
| Mesure 7 : Sensibiliser et former sur l'égalité entre les femmes et les hommes | Formation prioritaire des managers et des services RH aux mécanismes des stéréotypes genrés (intégration au catalogue de formation) | Nombre de personnes formées | Bilan annuel |

| | | | |
|--|--|---|--------------|
| Mesure 8 : Mettre en œuvre des actions spécifiques au retour d'un congé parental, maternité ou d'adoption | Prioriser l'accès à la formation des personnels au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption et proposer si besoin une formation de mise à niveau des dernières évolutions aux sein de VNF | Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption/nombre de salariés concernés | Bilan annuel |
| | Réaliser un entretien spécifique avant et après les congés maternité, paternité, d'adoption et parentaux | Bilan des entretiens réalisés/ au nombre de salariés concernés | Bilan annuel |
| Mesure 9 : Garantir un égal accès à la formation professionnelle | Favoriser un accès équitable à la formation professionnelle | Taux d'accès à la formation par genre Bilan genré des stagiaires bénéficiant de formations professionnelles | Bilan annuel |
| Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle | | | |
| Mesure 10 : Accompagner les temps de grossesse | Favoriser le télétravail durant la grossesse | Evolution du nombre de télétravailleurs année par année | Bilan annuel |
| | Aménager et limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes | Diffusion de l'information sur leur droit | |
| | Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes | Diffusion de l'information Bilan des aménagements des horaires/ au nombre de femmes enceintes | Bilan annuel |
| | Encourager la participation aux cours de préparation à l'accouchement | Diffusion de l'information Bilan du nombre de bénéficiaires / effectifs concernés | Bilan annuel |

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| | Limiter les déplacements professionnels pour les parents d'un nouveau-né | Diffusion de l'information | |
| Mesure 11 : Favoriser le partage de la parentalité | Favoriser le temps partiel | Nombre de salariés, femmes et hommes, ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel 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 bénéficié d'un congé parental à temps partiel inférieur ou égal à un an | Bilan annuel |
| | Encadrer les temps de réunion | | |
| | Favoriser l'accès au congé parental à temps plein | Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant bénéficié d'un congé parental inférieur ou égal à un an | Bilan annuel |
| | Faciliter la participation des salariés aux rentrées scolaires de leurs enfants | Communication sur les dispositions possibles en amont de chaque rentrée scolaire | Annuelle |
| | Exclure les congés naissance, maternité, paternité et d'adoption des absences minorant le droit à RTT | | |
| | Accompagner les personnels pour la garde d'enfants | Communication auprès des personnels | Campagne annuelle d'information |
| Mesure 12 : Renforcer l'accompagnement des personnels féminins dans toutes les dimensions de leur vie personnelle | En lien avec le médecin coordonnateur, une attention particulière sera également portée sur le syndrome prémenstruel et l'endométriose notamment par le suivi de l'expérimentation | Etat d'avancement de l'expérimentation au sein du comité de suivi | Lors du premier comité de suivi |

| | | | |
|--|--|---|------------------------|
| | en cours au sein de la ville de Strasbourg sur le congé menstruel. | | |
| | Mieux accompagner les proches aidants | Information du personnel sur le dispositif don de jours et sur le statut de proche aidant | Communication annuelle |
| Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes | | | |
| Mesure 13 : Renforcer la sensibilisation afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes | Sensibilisation des encadrants et des services RH aux stéréotypes genrés et au sexisme | Nombre de personnels formés | Bilan annuel |
| Mesure 14 : Proposer trois temps de communication par an afin de sensibiliser l'ensemble des personnels | Communiquer chaque année aux dates suivantes : 25 janvier : journée nationale contre le sexisme 8 mars : journée internationale des droits des femmes 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes | Nombre de communication réalisées | Bilan annuel |
| Axe 5 : Pilotage du dispositif | | | |
| Mesure 15 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation de l'accord | Organiser les réunions du comité de suivi | Une réunion par an | Annuelle |
| | Suivi des mesures et réalisation du bilan annuel | Nombre de mesures mises en œuvre par an | Annuelle |