



**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT PLAN D'ACTION
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

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 les organisations syndicales représentatives pour les personnels de droit public :

CFDT-VNF

représentée par M...Maxime GOMEZ....., Délégué syndical,

FNEE-CGT

représentée par Mme...Nadia BAZRI....., Délégué syndical,

FEETS-FO

représentée par M...Dominique LARROUET...., Délégué syndical,

d'autre part,

Il a été conclu le présent protocole d'accord dans le cadre de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} 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 ».

Au sein de la Fonction publique, un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par le Premier Ministère et le Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique. Par la suite, un protocole d'accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 23 octobre 2019 par la ministre de la transition écologique et solidaire et le ministre de la cohésion des territoires et de relations avec les collectives territoriales.

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 protocole d'accord 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 et représentantes des organisations syndicales, de débuter la négociation de manière commune pour les agents et agentes de droit public et les salariés et salariées de droit privé. Celle-ci a débuté le 7 mars 2019, avec l'ensemble des délégués et déléguées 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 ce protocole d'accord, les signataires se sont notamment appuyés sur le bilan social de VNF pour les années 2015-2016-2017, 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^{ère} partie - Dispositions générales

Article 1^{er} - Objet du protocole d'accord

Le présent protocole d'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 protocole d'accord s'applique à l'ensemble des agents de droit public mentionnés du 1^o au 3^o de l'article L. 4312-3-1 du code des transports.

Article 3 - Indicateurs chiffrés

Dans la mesure du possible, les objectifs et les actions développés dans ce protocole d'accord sont accompagnés d'indicateurs chiffrés annuels permettant ainsi de mesurer l'effectivité des mesures mises en œuvre par l'établissement. Ces indicateurs chiffrés feront l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission de suivi, dont les modalités sont explicitées au sein de la 6^{ème} partie du présent protocole d'accord.

Article 4 - Calendrier de mise en œuvre des mesures

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

2^{ème} partie - Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 5 - Mieux connaître les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

Article 5.1. 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 et s'engage à réduire ces écarts éventuels dans le cadre des dispositions réglementaires existantes.

Article 5.2. Mesures mises en œuvre

Article 5.2.1. Réalisation d'une étude relative à l'égalité professionnelle des agents de droit public
L'établissement s'engage à réaliser une étude relative à l'égalité professionnelle des agents et agentes de droit public par un prestataire externe. Il lui sera demandé de proposer des actions correctrices.

Article 5.2.2. Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération
VNF s'engage à créer et à effectuer le suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement. Ces indicateurs se concentrent sur le régime indemnitaire des agents de droit public.
Pour les agents et agentes soumis au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle (RIFSEEP), les indicateurs sont les suivants :

- l'attribution du complément indemnitaire annuel avec un zoom sur l'attribution du complément indemnitaire annuel dans l'année suivant le retour d'un congé maternité ou d'un congé parental ;
- le montant moyen de l'IFSE attribué aux femmes et aux hommes ;
- la répartition dans les groupes de fonctions IFSE des femmes et des hommes.

Pour les agents et agentes bénéficiant de l'indemnité spécifique de service (ISS), un indicateur spécifique porte sur l'attribution du coefficient de modulation individuelle de l'ISS avec un zoom sur l'attribution du coefficient de modulation individuelle dans l'année suivant le retour d'un congé maternité ou parental.

Pour les agents et agentes bénéficiant de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE), un indicateur spécifique porte sur la répartition des femmes et des hommes dans les différentes classes de la PTETE.

De plus, un indicateur permet de mesurer le nombre d'heures supplémentaires et d'astreintes payées, par genre et par corps.

Enfin, un indicateur général mesure le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus importantes des agents de droit public au sein de l'établissement.

En cas d'écart avérés, VNF s'engage à concerter les organisations syndicales sur les actions à mettre pour réduire ces écarts et ce dans le cadre des dispositions réglementaires existantes.

Article 5.3. Modalités de suivi

Le suivi de ces mesures se fait de la manière suivante :

- Bilan annuel de la mise en œuvre des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération dans le cadre de la commission de suivi du présent protocole d'accord et selon les modalités prévues au sein de la 6^{ème} partie de celui-ci ;
- Présentation de l'étude relative à l'égalité professionnelle des agents de droit public devant l'instance compétente pour les agents de droit public dans un délai de six mois à compter de la date d'effet du présent protocole d'accord.

3^{ème} partie - 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

Accès à l'emploi

Article 6 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi

Article 6.1. Objectif

VNF souhaite garantir de manière effective le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi.

Article 6.2. Mesures mises en œuvre

Article 6.2.1. Crédit et suivi d'indicateurs spécifiques concernant les recrutements

VNF s'engage à créer et à effectuer le suivi d'indicateurs génrés relatifs au recrutement.

Il s'agit d'indicateurs portant sur les thématiques suivantes :

- mobilités des fonctionnaires, y compris les mobilités par détachements,
- recrutements par concours qui sont organisés par VNF,
- recrutements sans concours organisés par l'établissement,
- recrutements des contractuels et contractuelles.

Article 6.2.2. 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 protocole d'accord.

Dans un premier temps, les formations sont prioritairement destinées aux personnels des pôles de proximité des ressources humaines (PPRH) effectuant des recrutements. Dans un second temps, ces formations sont élargies aux managers et aux personnels faisant partie de jurys de concours.

Article 6.3 Indicateur de suivi

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

Parcours professionnels et déroulements de carrière

Article 7 - Favoriser un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes

Article 7.1. Objectif

VNF s'engage à accorder un égal accès aux femmes et aux hommes aux formations et à mettre en œuvre, si nécessaire, des actions correctrices pour atteindre la réalisation de cet objectif.

Article 7.2. Mesures mises en œuvre

Article 7.2.1. Prioriser l'accès à la formation des personnels au retour d'un congé parental ou d'un congé maternité

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

Article 7.2.2. Analyser l'accès à la formation des personnels

Pour ce faire, VNF s'engage à analyser la situation des agents et agentes 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 agents concernés pour effectuer un entretien sur leurs besoins de formation, si les agents le souhaitent.

Article 7.3. 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.

Article 8 - Favoriser un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes

Article 8.1 Objectif

VNF s'engage à accorder un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes. Dans le cadre du présent protocole d'accord, la notion de promotion retenue correspond à un changement de grade ou de corps.

Article 8.2 Crédit et suivi d'indicateurs spécifiques aux promotions

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

- taux de femmes et d'hommes proposés par les directions territoriales aux tableaux d'avancement,
- taux de femmes et d'hommes proposés par VNF aux tableaux d'avancement,
- taux de femmes et d'hommes finalement promus sur les tableaux d'avancement,
- âge moyen des promus femmes et hommes par grade,
- taux de femmes et d'hommes proposés par les directions territoriales aux listes d'aptitude,
- taux de femmes et d'hommes proposés par VNF aux listes d'aptitude,
- taux de femmes et d'hommes finalement promus par liste d'aptitude,
- âge moyen des promus femmes et hommes par corps.

Ces indicateurs doivent faire apparaître le ratio des promouvables par rapport aux promus.

Article 9 - Réaliser des entretiens spécifiques avec les personnels avant et après leur congé maternité, d'adoption et/ou congé parental

Article 9.1. Objectif

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

Article 9.2. Mesure mise en œuvre

Réalisation d'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 congés 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.

Article 9.3. Indicateur de suivi

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

4^{ème} partie - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Article 10 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Article 10.1. Objectif

VNF souhaite encourager les nouvelles formes d'organisation du travail permettant une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle des personnels de droit public.

Article 10.2. Mesures mises en œuvre

Article 10.2.1. Favoriser le télétravail au sein de VNF

VNF s'engage à favoriser le télétravail en son sein 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 10.2.2. 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 agentes enceintes qui en font la demande ont accès à l'outil de communication SKYPE sur leur poste de travail.

Article 10.2.3. 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 8h et après 16h ainsi que durant la pause méridienne. Une attention particulière est également accordée aux contraintes personnelles des agents et des agentes.

Article 10.2.4. Se porter candidat à l'expérimentation ministérielle sur la semaine raccourcie

Dans le cadre de la mesure 26 du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de la transition écologique et solidaire signé le 23 octobre 2019, VNF s'engage à candidater pour intégrer le dispositif de test de la « semaine raccourcie », durant la première année de reprise à temps plein, après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou d'adoption.

Article 10.3. Indicateurs de suivi

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

- nombre de visioconférences réservées grâce à la conciergerie,
- évolution du nombre de télétravailleurs d'année en année,
- % de refus d'accès au télétravail,
- nombre de personnels bénéficiant de l'expérimentation de la semaine raccourcie
- nombre de femmes enceintes ayant bénéficié de l'installation de SKYPE.

Article 11 - Mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité

Article 11.1. Objectif

VNF souhaite favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle notamment dans les situations de grossesse et de parentalité.

Article 11.2 Mesures mises en œuvre

Article 11.2.1. 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^{ème} mois de grossesse. Il convient alors de privilégier la visioconférence, sauf en cas de contraintes spécifiques justifiant un déplacement.

Article 11.2.2. Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Pour les agents travaillant en horaires fixes ou pour lesquelles les nécessités de service ne permettent pas de réduire leurs horaires de manière journalière (ex : agents à l'accueil), les facilités horaires accordées aux femmes enceintes dans le cadre de la circulaire du 9 août 1995 peuvent être cumulées et ce uniquement de manière hebdomadaire.

Article 11.2.3. 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 dit compte épargne-temps. En

cas d'utilisation fractionnée, le personnel doit établir un planning prévisionnel avec son supérieur hiérarchique et son PPRH.

L'utilisation de ces jours épargnés nécessite toutefois toujours l'autorisation de l'employeur.

Toutefois, un refus d'utilisation du CET dans ce cadre doit être motivé par écrit par l'employeur.

Article 11.2.4. 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 agents ou agentes 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 de l'agent et il peut être pourvu dans les conditions prévues dans l'instruction « Mobilité » de VNF.

Exemple : Un agent ou une agente bénéficie d'un congé parental à compter du 1^{er} janvier 2020 et ce pour six mois. L'agent ou l'agente 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 l'agent ou l'agente 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.

Article 11.2.5. 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.

Article 11.2.6. 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 11.2.7. Analyser la possibilité de mettre en œuvre la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité

VNF s'engage à analyser les possibilités techniques et juridiques de la mise en œuvre de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.

Article 11.3. Indicateurs de suivi

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

- 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,
- Nombre de demandes de place de stationnement dans le cadre de l'article 11.2.6. et nombre de refus

5^{ème} partie - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Article 12 - Crédit et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes

Article 12.1. Objectif

VNF souhaite donner accès à ses personnels à un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes.

Article 12.2. 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.

Le cas échéant, des procédures disciplinaires prévues notamment par l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 seront mises en œuvre au sein de VNF.

Article 12.3. 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 13 - Former les publics identifiés comme prioritaires sur la thématique des violences sexuelles et sexistes

Article 13.1. Objectif

VNF souhaite sensibiliser et former ses personnels aux thématiques des violences sexuelles et sexistes et des stéréotypes genrés.

Article 13.2. Mesures mises en œuvre

Article 13.2.1. Favoriser l'accès à des formations relatives aux violences sexuelles et sexistes et aux stéréotypes genrés

VNF s'engage à favoriser l'accès des personnels 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. Pour ce faire, ces formations sont inscrites dans le plan de développement des compétences à compter de 2020 et ce jusqu'au terme du présent protocole d'accord.

Article 13.2.2. Proposer des actions de sensibilisation sur les stéréotypes genrés

VNF s'engage également à proposer des actions de sensibilisation sur la thématique des stéréotypes genrés.

Article 13.3. Indicateurs de suivi

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

- % des personnels identifiés comme prioritaires ayant été formés,
- nombre d'actions réalisées en lien avec les stéréotypes genrés, par directions.

6^{ème} partie - Comité de suivi du protocole d'accord

Article 14 – Crédit et composition du comité de suivi du protocole d'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 du protocole d'accord.
Ce comité est composé des parties signataires de celui-ci.

Article 15 - Périodicité des réunions du comité de suivi

Le comité de suivi se réunit à minima une fois par an, sur proposition de l'administration.
Une organisation syndicale signataire peut 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 16 - Rôle du comité de suivi

Le rôle du comité de suivi est notamment de :

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

7^{ème} partie - Dispositions finales

Article 17 - Information des instances représentatives du personnel

Afin d'assurer un suivi des engagements souscrits par les parties, la mise en œuvre du présent protocole d'accord donne lieu à une information annuelle de la formation de droit public du comité technique unique au cours de laquelle les indicateurs de suivi mis en œuvre dans ce présent accord sont présentés.

Article 18 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision qui peut porter sur tout ou partie du présent protocole d'accord à l'initiative d'au moins une des parties signataires.

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 adhérées 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 ouvrira 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.

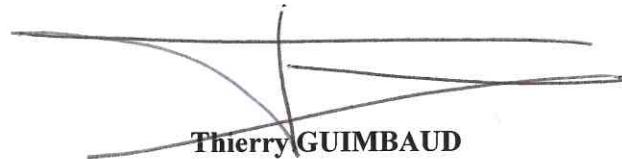
Le présent protocole d'accord fait référence à de nombreux textes réglementaires et reprend en partie en son sein les dispositions de ceux-ci. En cas de modifications législatives ou réglementaires, le directeur général engage dans les plus brefs délais la révision du présent protocole d'accord afin de l'actualiser au regard des nouvelles dispositions en vigueur. Si la modification du présent protocole d'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 19 - Date d'effet et durée du protocole d'accord

Le présent protocole d'accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020 et ce pour une durée de trois ans, à l'exception de la disposition relative à l'exclusion des congés naissance, maternité, paternité et adoption des absences minorant le droit à RTT de l'article 11.2.5. du présent protocole d'accord qui prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

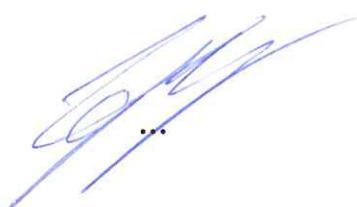
Fait à Béthune, en 5 exemplaires originaux, le

Pour VNF,

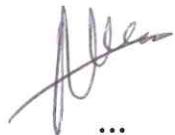


Thierry GUIMBAUD

Pour la CFDT-VNF,



Pour la FNEE-CGT,



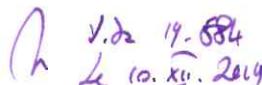
...

Pour la FEETS-FO,



...

Visa de la Contrôleur générale économique et financière



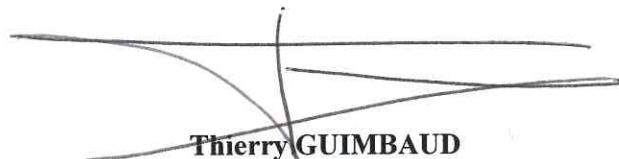
Isabelle AMAGLIO-TERISSE

1.2.19.884
le 10. XII. 2019

Le présent protocole d'accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020 et ce pour une durée de trois ans, à l'exception de la disposition relative à l'exclusion des congés naissance, maternité, paternité et adoption des absences minorant le droit à RTT de l'article 11.2.5. du présent protocole d'accord qui prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

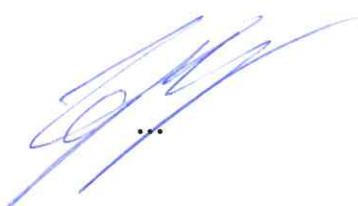
Fait à Béthune, en 5 exemplaires originaux, le

Pour VNF,



Thierry GUIMBAUD

Pour la CFDT-VNF,



Pour la FNEE-CGT,



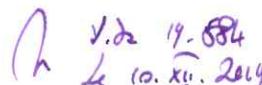
...

Pour la FEETS-FO,



...

Visa de la Contrôleure générale économique et financière



Y. de 14.884
le 10. XII. 2019

Isabelle AMAGLIO-TERISSE

ANNEXE
Calendrier prévisionnel

Mesures	N° de l'article associé	Date prévisionnelle de mise en œuvre
Réalisation d'une étude relative à l'égalité professionnelle des agents de droit public	5.2.1.	1 ^{er} trimestre 2020
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération	5.2.2.	4 ^{ème} trimestre 2020
Présentation de l'étude relative à l'égalité professionnelle des agents de droit publics	5.2.3.	Délai de six mois à compter de la signature du protocole d'accord
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux recrutements	6.2.1.	4 ^{ème} trimestre 2020
Formation des publics prioritaires à la non-discrimination	6.2.2.	2020 pour les personnels des PPRH 2021 pour les managers et les personnels participant à des jurys de concours
Création et suivi d'indicateurs spécifiques aux promotions	8.2.	4 ^{ème} trimestre 2020
Réalisation d'entretien spécifique avant et après les congés maternité et les congés parentaux	9.2.1.	1 ^{er} trimestre 2020
Développer et encourager les réunions en visioconférence	10.2.2.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Encadrer les temps de réunion	10.2.3.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Se porter candidat à l'expérimentation ministérielle sur la semaine raccourcie	10.2.4.	2020
Limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes	11.2.1.	Applicable à la signature du protocole d'accord

Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes	11.2.2.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Favoriser l'utilisation du CET suite à un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental	11.2.3.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Favoriser l'accès au congé parental à temps plein	11.2.4.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Exclure les congés naissance, maternité, paternité et adoption des absences minorant le droit à RTT	11.2.5.	Applicable à la signature du protocole d'accord
Prioriser une ou des places de stationnement pour les personnels enceintes	11.2.6.	1 ^{er} trimestre 2020
Analyser la possibilité de mettre en œuvre la subrogation pour les agentes contractuelles	11.2.7.	2021
Création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes	12.2.	1 ^{er} 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	13.2.1	2020
Proposer des actions de sensibilisation sur les stéréotypes genrés	13.2.2.	2020