



**PROTOCOLE D'ACCORD 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 les organisations syndicales représentatives pour les personnels de droit public :

CFDT-VNF

représentée par M. Maxime GOMEZ, Délégué syndical,

FNEE-CGT

représentée par M. Franck HURTEBIS, Délégué syndical,

FEETS-FO

représentée par M. Arnaud GEOFFROY, Délégué syndical,

d'autre part,

Il a été conclu le présent protocole d'accord.

AG MG

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 du MTECT

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par les ministres des MTES/MCTRCT, leurs directions et services ainsi que par les organisations syndicales.

Le ministère, dans son projet de protocole ministériel 2024, souhaite inscrire des actions qui devront se décliner au sein des EPA.

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, saisonniers et apprentis.

Les étapes précédentes et les actions réalisées

VNF s'est engagé dans la démarche d'égalité dès 2020, avec la signature de son premier protocole d'accord.

Cet engagement 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.

Le plan d'actions déclinant le protocole

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

Table des matières

Préambule	1
Axe 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	4
Mesure 1 : Réaliser une étude de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels publics	4
Mesure 2 : Porter une attention à la modulation du CIA et du CA de manière équitable	4
Mesure 3 : S'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires et d'heures écartées	4
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	5
Mesure 4 : Renforcer l'action au moment des recrutements et des promotions	5
Mesure 5 : Sensibiliser et former sur l'égalité entre les femmes et les hommes	5
Mesure 6 : Mettre en œuvre des actions spécifiques au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption	6
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières techniques	6
Mesure 8 : Garantir un égal accès à la formation professionnelle	7
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	7
Mesure 9 : Accompagner les temps de grossesse	7
Mesure 10 : Favoriser le partage de la parentalité	9
Mesure 11 : Renforcer l'accompagnement des personnels féminins dans toutes les dimensions de leur vie personnelle	11
Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	12
Mesure 12 : Renforcer la sensibilisation afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes	12
Mesure 13 : Proposer trois temps de communication par an afin de sensibiliser l'ensemble des personnels	12
Axe 5 : Pilotage du dispositif	12
Mesure 14 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole	12
Plan d'actions	14

Dispositions générales

Article 1 - 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 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 protocole d'accord est régi par les dispositions du titre II du livre II du code général de la fonction publique 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 agents de droit public mentionnés du 1° au 3° de l'article L. 4312-3-1 du même code.

Article 3 - Durée et transmission

Le présent protocole d'accord entre en vigueur le lendemain de sa publication et cessera ses effets 3 ans après sa prise d'effet.

En application de l'article L. 226-1 du code général de la fonction publique, VNF transmet, dès sa publication, copie du présent protocole d'accord au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Article 4 - Calendrier de mise en œuvre des mesures

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre est annexé au présent protocole.

Article 5 – Révision

VNF s'engage à se rapprocher du MTECT afin de connaître le résultat des négociations menées dans le cadre du protocole d'accord ministériel.

Le protocole pourra évoluer sur cette base si des évolutions majeures apparaissent comme nécessaires.

A ce titre, une clause de revoyure au second semestre 2025 est introduite dans le protocole afin de prendre en compte d'éventuelles évolutions majeures qui paraîtraient nécessaires sur la base de ces éléments.

Le présent protocole d'accord pourra faire l'objet d'une révision pouvant porter sur tout ou partie de celui-ci.

Cette révision interviendra à l'initiative de VNF ou de tout ou partie des organisations syndicales, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés. Cette condition de majorité s'appréciera conformément à l'article 8 du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

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 autres parties signataires. Elle devra indiquer les articles du présent protocole d'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 ce protocole d'accord afin d'examiner la demande de révision et d'en discuter. En cas de modifications législatives ou réglementaires impactant la rédaction du présent protocole d'accord, la directrice générale engagera dans les plus brefs délais la révision de celui-ci afin de l'actualiser au regard des nouvelles dispositions en vigueur.

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

Dans la fonction publique, le traitement est prévu par le statut. Ainsi, le cadrage prévu concernant la rémunération des personnels de statut public place ces derniers face à une égalité de traitement pour chaque personnel placé dans une situation comparable et identique. Les seules variables pouvant supposer une disparité de rémunération sont le régime indemnitaire.

Mesure 1 : Réaliser une étude de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels publics

Une attention particulière doit être portée sur les données en matière d'équité de rémunérations entre les femmes et les hommes. Un suivi rigoureux des données figurant dans le bilan des données sociales sera porté tout au long de l'accord.

L'enjeu premier est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observés, de comprendre les écarts explicables ou non explicables et de les qualifier afin de prendre les mesures correctrices adaptées y compris financières si cela s'avère nécessaire.

Par ailleurs, l'index égalité professionnelle pour les personnels publics, qui a été mis en œuvre pour la première fois au sein de la fonction publique, permet à l'établissement d'établir un niveau global de l'égalité de rémunération au sein de l'établissement.

Le premier score de VNF s'élève à 82/100 pour l'année 2023. Cette donnée servira de point de repère pour les années à venir.

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 protocole afin d'avoir une vision globale de l'impact du protocole. Les conclusions de l'étude seront présentées au comité de suivi prévu par le présent accord.

Mesure 2 : Porter une attention à la modulation du CIA et du CA de manière équitable

Le CIA, ainsi que le CA pour les OPA, en tant que régime indemnitaire, est fonction de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Afin de garantir une égalité entre les femmes et les hommes dans sa répartition une attention particulière sera portée à la modulation de manière équitable. Ainsi, la répartition par genre entre personnes éligibles d'un même groupe sera prise comme référence. En conséquence, tout écart significatif par rapport à cette référence dans l'attribution finale de l'enveloppe CIA constatée par genre devra être particulièrement argumenté.

Mesure 3 : 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 et écrêtées effectuées 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.

Mesure 4 : Renforcer l'action au moment des recrutements et des promotions

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 la loi et le code général de la fonction publique, tout candidat, 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.

Un travail particulier sera également engagé sur les concours. Ainsi, la promotion externe et interne des concours inclura des témoignages de femmes, notamment sur les concours des corps techniques afin de promouvoir la mixité des métiers.

Le recrutement s'exerçant à différents niveaux, chaque process requiert des précautions et dispositions permettant d'éviter les biais de genre. A ce titre, l'action sur la mixité des jurys de concours sera à consolider et VNF s'engage donc à s'assurer de la bonne prise en compte par les CVRH de la mixité au sein des jurys de concours.

VNF sera vigilant au respect du rapport femme/homme lors des exercices de promotion (liste d'aptitude et tableau d'avancement) Les taux de promotion par corps et grade sont basés sur une « assiette » de promouvables.

La note initiant les exercices annuels de promotion rappellera le pourcentage de répartition femme/homme promouvables. Ce rapport devra être respecté à l'issue de l'exercice d'harmonisation porté par la DRHM. Son non-respect devra faire l'objet d'une justification dûment argumentée.

Mesure 5 : 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.

Le plan d'action intégrera des offres spécifiques sur les stéréotypes, les violences, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste.

Mesure 6 : 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 l'équipe.

➤ 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.

VNF s'engage à étudier la possibilité de dématérialisation de ces entretiens afin d'en faciliter la mise en œuvre effective ainsi que le suivi. Une présentation de la démarche et de son avancement sera effectuée en comité de suivi.

Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières techniques

Historiquement, les métiers étaient fortement sexués avec une dominance des hommes dans les filières techniques et une prévalence des femmes dans les filières administratives et de santé. VNF n'a pas échappé à ce schéma entre les métiers de terrains et administratifs.

Depuis plusieurs années, les conditions de travail ont évolué permettant une ouverture simplifiée de ces métiers aux personnels féminins. Le projet de modernisation de l'établissement doit, entre autres, permettre de réduire la pénibilité des métiers. Les aménagements différenciés femmes / hommes notamment concernant les sanitaires et vestiaires seront intégrés dans les nouvelles constructions.

L'établissement s'engage à recenser, pour les sites existants, ceux accueillant du personnel féminin et à engager les travaux et/ou aménagements nécessaires.

Le cas échéant, ces aménagements et travaux pourront être transitoires.

Mesure 8 : 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 des carrières, aussi, VNF reconnaît l'importance de créer un environnement où chaque agent, homme ou femme, peut bénéficier des mêmes opportunités de développement.

VNF fournira annuellement un bilan genré des stagiaires bénéficiant de formation professionnelle au comité de suivi.

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 agents 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 de mesures à suivre, VNF a pour objectifs de favoriser un équilibre harmonieux entre vie privée et vie professionnelle pour toutes.

Mesure 9 : 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 l'instruction télétravail, sur accord du responsable hiérarchique, conformément à l'article 22.2 de l'accord relatif au télétravail du 03 mars 2022 et du décret 2016-151 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

➤ **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**

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin du travail, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

A ce titre, les agents ayant déclaré leur état de grossesse à VNF et qui exercent leur activité à temps plein selon un décompte horaire de leur temps de travail peuvent bénéficier d'une compensation journalière de leur temps de travail à hauteur de deux heures par jour à compter du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse.

Cette compensation journalière correspond à la différence entre la durée théorique journalière de l'agent 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 l'agent au-delà de sa durée théorique de travail. En cas de travail en demi-journée uniquement, cette compensation journalière est divisée par deux.

Les agents 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 propositions 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, l'agente ne pourra pas bénéficier de cette compensation pour les jours travaillés précédemment sa déclaration à VNF.

Pour les agentes 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 précitées accordées aux femmes enceintes peuvent être cumulées et ce uniquement de manière hebdomadaire en concertation avec la hiérarchie.

Les agentes 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 agents 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.

➤ **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, l'agent 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 retour de 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 10 : 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, l'établissement encouragera notamment toute mesure facilitant le partage de la parentalité.

➤ **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 agentes et agents en limitant autant que possible les réunions sur plusieurs jours consécutifs empêchant le retour au domicile.

➤ **Faire un retour d'expérience sur la mise en pratique de la semaine raccourcie au sein de l'établissement**

VNF a déjà mis en place la semaine en 4 jours pour les personnels de droit privé et en 4.5 jours pour certains agents publics en horaires fixes.

Avant un déploiement éventuel à plus grande échelle de la semaine en 4 jours, VNF organisera un retour d'expérience en interne afin de faire un état des lieux sur les pratiques en matière de temps de travail et la conciliation vie professionnelle / vie personnelle. Cette analyse doit permettre d'en tirer les enseignements pour l'établissement et de décider de la position à prendre vis-à-vis de la mise en œuvre de la semaine en 4 jours.

➤ **Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps à la suite d'un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental**

VNF s'engage à accorder, sous réserve des nécessités de service, 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. Tout refus doit être motivé par tout moyen écrit.

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.

➤ **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 2024 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 situation.

➤ **Faciliter la participation des agents 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 de l'agent 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 par le biais de l'action sociale**

Afin de soutenir les parents et dans le cadre de sa politique d'action sociale, les personnels bénéficient d'actions en faveur de la garde des enfants, de l'accompagnement d'enfants en situation de handicap ou encore des séjours vacances.

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.

Mesure 11 : 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 les aménagements possibles, en lien avec la médecine du travail et 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 nouveau protocole 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 PPRH 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 don 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 12 : 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 13 : 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 internationale 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 14 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole

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

Il est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires du présent protocole d'accord et de représentants de VNF. Cette réunion peut être commune avec le comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes applicable aux personnels de droit privé.

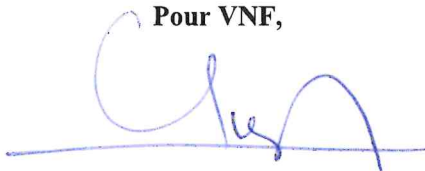
Le comité se réunit une fois par an sur proposition de l'administration.

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 du protocole d'accord ;
- Proposer des évolutions au protocole ;
- 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 VNF,



Cécile AVEZARD

Pour la CFDT-VNF,



Maxime GOMEZ

Pour la FNEE-CGT,

Franck HURTEBIS

Pour la FEETS-FO,



Arnaud GEOFFROY

Visa du Contrôleur général économique et financier

Francis PONTON

Plan d'actions

Mesures	Actions	Indicateurs	Echéances
Axe 1 : Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes			
Mesure 1 : Réaliser une étude de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels publics	Réaliser une étude par un cabinet externe un an avant la fin de l'exercice du protocole.	Présentation de l'étude au comité de suivi.	Une fois par protocole d'accord
Mesure 2 : Porter une attention particulière à la modulation du CIA/CA de manière équitable	Analyser la répartition de l'enveloppe dédiée au CIA/CA.	Un bilan annuel genré détaillant les fourchettes d'attribution des compléments annuels par personnes éligibles par groupe sera présenté aux représentants du personnel en DT ainsi qu'au niveau national. Cet exercice sera l'occasion de s'assurer qu'une répartition équitable de ces primes modulables est respectée par l'ensemble des encadrants et des directions.	Bilan annuel
Mesure 3 : S'assurer de l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'heures supplémentaires	Effectuer un suivi genré des heures supplémentaires et écrites effectuées au cours de l'année.	Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par genre Nombre moyen d'heures écrites par genre	Bilan annuel

AG MG

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 4 : Renforcer l'action au moment du recrutement et des promotions	Travailler les orientations de recrutement et de promotion afin d'afficher l'ambition de VNF en faveur de la mixité	Bilan de la répartition par genre dans les comités de direction locaux et national	Bilan annuel
	Assurer la promotion des concours internes et externes par le biais de témoignages de femmes et d'hommes pour chaque métier et plus particulièrement sur les filières à forte prévalence masculine	Nombre d'actions de promotion réalisées	Bilan annuel
	S'assurer du respect par le CVRH de la mixité au sein des jurys de concours	Pourcentage de jurys mixte	Bilan annuel
	La note initiant les exercices annuels de promotion rappellera le pourcentage de répartition femmes/hommes promouvables. Ce rapport devra être respecté à l'issue de l'exercice d'harmonisation porté par la DRHM. Son non-respect devra faire l'objet d'une justification dûment argumentée.	Réalisation et présentation d'un bilan genre de l'exercice annuel des promotions	Bilan annuel
	Formation prioritaire des managers et des PPRH aux mécanismes des stéréotypes genrés (intégration au catalogue de formation)	Nombre de personnes formées/nombre d'agents concernés	Bilan annuel
Mesure 5 : Sensibiliser et former sur l'égalité entre les femmes et les hommes			

AG MG

Mesure 6 : 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, maternité ou d'adoption et proposer si besoin une formation de mise à niveau des dernières évolutions au sein de VNF	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé parental, maternité et d'adoption/nombre d'agents concernés	Bilan annuel
	Réaliser un entretien spécifique avant et après les congés maternité, paternité, d'adoption et parentaux Etude de la possibilité de dématérialiser ces entretiens	Présentation de la démarche et de son avancement en comité de suivi	Objectif de mise en place de la dématérialisation des entretiens en janvier 2026.
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières techniques	Réduire la pénibilité des métiers par une attention particulière accordée au choix du matériel	Réalisation d'études sur des métiers cibles afin d'adapter le matériel au public féminin	
	Intégrer dans les nouvelles constructions des aménagements différenciés femmes/hommes Recenser/faire un état des lieux de l'existant sur les sites où il y a des femmes.	100% des nouveaux sites doivent disposer de vestiaires et sanitaires femmes/hommes Réalisation des travaux nécessaires sur les sites existants. Le cas échéant, ces aménagements et travaux pourront être transitoires.	
Mesure 8 : 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 annuel
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle			
Mesure 9 : 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	Bilan annuel

AG MG

	Encourager la participation aux cours de préparation à l'accouchement	Diffusion de l'information Bilan du nombre de bénéficiaires/effectifs concernés	Bilan annuel
	Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes	Diffusion de l'information	
	Limitier les déplacements professionnels pour les parents d'un nouveau-né	Diffusion de l'information	
	Encadrer les temps de réunion	Diffusion de l'information aux managers	
Mesure 10 : Favoriser le partage de la parentalité	Faire un retour d'expérience sur la mise en pratique de la semaine raccourcie au sein de l'établissement	Présentation du retour d'expérience en comité de suivi	
	Favoriser l'utilisation du compte-épargne temps suite à un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental	Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant utilisé leur CET à la suite d'un congé paternité, maternité, d'adoption ou parental	Bilan annuel
	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 agents aux rentrées scolaires de leurs enfants		
	Exclure les congés naissance, maternité, paternité et d'adoption des absences minorant le droit à RTT		
	Accompagner les personnels par le biais de l'action sociale	Communication auprès des agents	Campagne annuelle d'information

AG MG

Mesure 11 : Renforcer l'accompagnement des personnels féminins dans toutes les dimensions de leur vie personnelle	En lien avec le médecin coordonnateur, une attention particulière sera 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.	Etat d'avancement de l'expérimentation présentée au sein du comité de suivi	Lors du premier comité de suivi
	Mieux accompagner les proches aidants	Information des agents sur le dispositif don de jours et sur le statut de proche aidant	Communication annuelle Bilan annuel sur le don de jour
	Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes		
Mesure 12 : 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 13 : 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 14 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole	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

DG MG

AG MG