

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION, DU MAINTIEN ET DE L'ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX - 2021-2023**

ENTRE

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, ayant dûment mandaté Monsieur Michel PORCEL, Directeur des Ressources Humaines de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux, pour les représenter en vue de la conclusion du présent accord,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales nationales représentatives au niveau de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

La CFDT, représentée par Monsieur Sébastien PETIT, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT.

La CFE-CGC, représentée par Madame Patricia BEHAL, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.

La CGT, représentée par Monsieur Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux.

FO, représentée par Madame Séverine ALLAIN, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau.

d'autre part,

DS
PB

DS
Vlt P

DS
RS

SA

Préambule

Convaincue que la diversité est source de cohésion sociale qui aide l'entreprise à accomplir plus efficacement ses missions de service public, Veolia Eau et les partenaires sociaux ont défini et amélioré, depuis 2006, une politique en matière de handicap par la signature de 4 accords successifs (2006, 2010, 2013 et 2017) visant à faciliter l'accueil et l'intégration durable de personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Veolia Eau France met en place son nouveau plan stratégique "*Impact Eau France*", pour la période 2020-2023, succédant au Plan "*Osons 20/20 I*" déployé entre 2017 et 2020, qui a permis de mettre en place et développer une politique de développement des ressources humaines plus moderne, tournée vers l'expérience vécue par les salariés à toutes les étapes de leur parcours professionnel.

Ce nouveau plan stratégique s'appuie notamment sur l'axe fort de la transformation inclusive de l'entreprise.

La politique Handicap de Veolia Eau France est une composante importante de cet axe et va permettre à l'entreprise de progresser en la matière, en ancrant cette culture et en allant plus loin que son cadre actuel avec pour objectif final d'atteindre les 6 % de salariés en situation de handicap au terme de cet accord.

Ces objectifs ambitieux reposent principalement :

- sur une dynamisation des dispositifs existants en matière de recrutement (sourcing, vivier, intégration, parcours, etc) et de maintien dans l'emploi (écoute, information, accompagnement, etc),
- sur le développement de partenariats externes plus agiles, auprès desquels l'entreprise pourra s'appuyer, en tant que de besoin, aux différentes étapes des parcours professionnels des salarié(e)s : au moment du recrutement, de l'intégration, pour le maintien dans l'emploi notamment.
- sur une gouvernance de coordination au niveau national impulsant une dynamique régulière et constante délibérément tournée vers les Territoires et les Régions.

La signature de ce 5e accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour la période 2021 à 2023, reflète la volonté de la Direction et des organisations syndicales représentatives de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux de poursuivre et de développer les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi de ces personnes. Il confirme également l'engagement de l'ensemble des parties signataires pour mettre en œuvre les moyens et mesures visant à permettre aux personnes en situation de handicap, d'acquérir plus d'autonomie au travail tout en permettant d'atteindre les objectifs réglementaires en matière de handicap.

Pour mémoire, la notion de handicap est définie selon la loi du 11 février 2005, au travers de la définition suivante : constitue une situation de handicap "*toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une*

altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant" (article 114).

I. Les axes de la politique Handicap de Veolia Eau

La politique handicap de Veolia Eau pour la période 2021-2023 s'articule autour de 4 axes principaux :

- L'intégration et l'accueil de salariés en situation de handicap,
- Le maintien dans l'emploi,
- Les démarches auprès du secteur adapté et protégé,
- Le développement d'une culture du handicap et de l'inclusion.

I. 1 - L'intégration, accueil et suivi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise

Dans la continuité des accords précédents, les signataires du présent accord veulent pérenniser le lien entre l'entreprise, les salariés handicapés et l'ensemble des acteurs du secteur aidé dans une perspective de progression de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap vers le taux de 6 %.

Dans ce cadre, l'objectif de taux d'emploi global de 6% fixé par le présent accord constitue un objectif ambitieux qui implique un taux d'emploi direct élevé.

Les actions mises en œuvre s'effectueront sous la forme de différents dispositifs : CDI, CDD et CDD de longue durée, contrats en alternance, accueil de travailleurs temporaires, stages.

La réalisation de ces objectifs repose également sur :

- une démarche de formation des personnes participant au processus de ces recrutements spécifiques,
- une sensibilisation régulière des managers sur la politique handicap de l'entreprise et sur les opportunités liées à cette démarche.

I.1.1 - Les recrutements directs

L'objectif de la démarche est de s'inscrire dans la durée et de mettre un accent particulier sur les recrutements en CDI et en CDD de longue durée (durée supérieure à 6 mois).

Pour ce faire, en adéquation avec ses besoins d'emploi, seront développées toutes les initiatives nécessaires pour recueillir des candidatures de personnes en situation de handicap d'origines diverses : candidatures spontanées, réseaux institutionnels (exemple : Pôle Emploi, Cap Emploi, Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), etc) et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap, Entreprise de Travail Temporaire (ETT), forums de recrutement, secteur de travail protégé et adapté, etc.

I.1.2 - Les parcours en alternance

L'alternance constitue, pour Veolia Eau, un levier historique de formation et d'intégration. Cette expérience et ce savoir-faire en matière d'accueil et d'accompagnement doivent être appliqués au bénéfice de l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur permettant

de compléter leur formation initiale, d'acquies de nouvelles compétences, de développer leur expérience professionnelle, voire de se réorienter.

L'alternance constitue également un moyen de réduire le décalage existant entre leur qualification et les besoins de l'entreprise et permettre aux alternants de s'adapter aux rythmes, à la culture et aux équipes de l'entreprise.

Veolia Eau va donc porter une attention particulière au recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de sa politique d'alternance. Il s'agit en effet d'une voie privilégiée pour constituer un vivier de qualité pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement prévus par le présent accord.

Dans ce cadre, une concertation sera mise en place avec l'établissement de formation et l'équipe pédagogique afin d'adapter la durée de la formation aux besoins de la situation, même si cette durée s'avère plus longue qu'un apprentissage "standard".

Pour ce faire, Veolia Eau va poursuivre et intensifier sa politique de partenariat avec des organismes spécialisés, des lycées, écoles ... proposant des formations dans des filières correspondant à ses besoins ainsi qu'avec le Campus Veolia afin de permettre l'atteinte des objectifs.

Dans ce cadre, l'entreprise veillera notamment :

- à l'articulation lieu de la formation / lieu de travail / domicile ;
- aux références et expériences de l'établissement scolaire concernant l'accueil d'alternants en situation de handicap et notamment le niveau d'encadrement et les conditions de vie dans l'établissement.

L'accueil d'alternants en situation de handicap permettra la sensibilisation au handicap des collaborateurs et managers de l'entreprise.

1.1.3 - L'utilisation du dispositif de travail temporaire spécifique et adapté

Face à la volonté partagée de l'ensemble des acteurs d'agir en faveur d'une société inclusive permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi, la plupart des entreprises de travail temporaire ont développé un réseau et un savoir faire dans le domaine du handicap.

L'accueil de travailleurs temporaires spécifiquement accompagnés constitue donc un levier important d'insertion professionnelle.

Veolia Eau souhaite accroître l'intégration du nombre d'intérimaires en situation de handicap et privilégiera les entreprises de travail temporaire disposant de services spécialisés dans la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap et identifiera les partenaires les plus pertinents dans ce secteur.

1.1.4 - Les stages et les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Veolia Eau est convaincue que la familiarisation avec le monde du travail et de l'entreprise constituent les bases solides d'une démarche d'insertion réussie des personnes en situation de

handicap ; elle réaffirme sa volonté et son engagement de développer leur accueil en stage et les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Ces dispositifs seront développés et mis en place grâce aux relations avec des écoles et des centres de formation dont les filières sont en rapport avec les métiers de l'entreprise.

La Mission Handicap se rapprochera également d'associations favorisant la rencontre entre étudiants en situation de handicap et entreprises.

L'accueil de stagiaires et le développement du dispositif de mise en situation en milieu professionnel de personnes en situation de handicap permettra aussi la sensibilisation au handicap des collaborateurs et managers de l'entreprise.

- **Les stages** : solution pertinente pour apporter les compétences et les savoirs nécessaires au développement professionnel de jeunes en formation ou de personnes en reconversion professionnelle, les stages, formalisés par la conclusion d'une convention avec les établissements scolaires ou de formation permettent de compléter le cursus scolaire ou universitaire des personnes en situation de handicap par une expérience professionnelle concrète en entreprise.
- **Les périodes de mise en situation en milieu professionnel** : ce dispositif permet de faire découvrir un/des métiers ou de confirmer le projet professionnel de la personne. Il peut notamment prendre la forme des "Journées de contacts entreprise" (par exemple les "DuoDay") qui permettraient, pendant une ou deux journées, de suivre un parcours de contacts avec les professionnels au sein de l'entreprise, de mettre en relation des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires pour présenter leur métier ou un secteur d'activité ou initier une démarche de recrutement.
- Des expériences pourront être menées concernant l'accueil d'élèves des classes de 3ème et des classes du programme Ulis.

L'entreprise s'engage à promouvoir, au niveau national, ces dispositifs afin de les généraliser dans tous les établissements.

1.1.5- Renforcer les relations et la communication vers l'externe

Pour ce faire, chaque établissement, par le biais de son référent handicap et de l'équipe RH, poursuivra et renforcera ses démarches et contacts auprès d'acteurs externes.

- **Développer et renforcer des liens avec des organismes spécialisés**
Le référent handicap régional, appuyé par l'équipe nationale de la mission handicap, poursuivra ses démarches d'identification et de prise de contacts, au sein de son périmètre, auprès d'acteurs et d'organismes spécialisés externes locaux, pour :
 - faire connaître les besoins de l'entreprise en compétences, les prévisions de recrutements, notamment en alternance,
 - disposer d'un vivier potentiel de candidats,
 - et ainsi constituer un "portefeuille" de contacts et le partager avec l'ensemble des parties prenantes avant la fin de l'année 2021.

- **Renforcer la communication "externe" sur la politique handicap de Veolia Eau**
Dans ce cadre, le référent handicap régional veillera à renforcer, notamment, la participation de Veolia Eau aux événements (salons, forums, rencontres écoles..) en lien avec notre politique d'inclusion en particulier sur la politique handicap afin de :
 - toucher un maximum de personnes en recherche d'emploi
 - créer du lien avec les acteurs locaux de la filière
 - faire connaître notre politique d'accueil de personne en situation de handicap
 - présenter les métiers de l'entreprise.

1.1.6- Dispositifs d'accueil et de suivi

La réussite d'un parcours handicap dépend fondamentalement des conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des personnes en situation de handicap et conditionne la construction et la réalisation de leur projet professionnel.

> Dispositif de "préparation" à l'accueil en amont de l'arrivée du salarié

Les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

Dans ce cadre, le référent Handicap de l'établissement coordonne les diverses préconisations et interventions utiles : manager, services RH, médecin du travail, futur salarié .

Le cas échéant, le préventeur SSCT du site pourra également être associé aux travaux.

Les mesures mises en œuvre peuvent prendre différentes formes : formation, adaptation du poste, adaptation organisationnelle, accessibilité.

Il ne s'agit nullement de conférer un traitement préférentiel ou discriminant en attribuant des avantages particuliers mais bien de surmonter des contraintes induites par la situation de handicap.

- **Sensibilisation de l'équipe accueillante et du manager, en lien avec le référent handicap de proximité, afin de lever les freins, voire les craintes que pourrait avoir le collectif de travail, de comprendre les dispositifs éventuellement mis en place et de mieux appréhender le quotidien.**
- **Adaptation du poste**
Dans certains cas, l'accueil d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise peut nécessiter un aménagement des conditions de travail initialement établies pour tel ou tel poste. Pour évaluer ce besoin, le cas échéant, la Mission Handicap en lien avec les acteurs internes et/ou externes, s'appuie sur les préconisations formulées par le Médecin du Travail.
- **Accessibilité des locaux de l'entreprise et du poste**
Comme pour tout salarié de l'entreprise, les différents espaces de l'entreprise et du poste de travail d'une personne en situation de handicap, doivent être accessibles et constituent, pour ces salariés, un des éléments de la réussite de leur intégration et de

la prise de leur poste de travail.

Ainsi, dans le cadre de la préparation à l'accueil du salarié, un examen précis devra être mené afin de vérifier que l'environnement de travail soit compatible, notamment en ce qui concerne l'accès, la circulation et de façon générale la vie au sein de l'entreprise (sanitaires, vestiaires, modalités d'interaction avec l'équipe ... etc).

De façon plus générale, et au-delà de l'accueil ciblé d'un salarié au sein d'une organisation de travail telle qu'évoquée ci dessus, l'entreprise veillera à :

- Intégrer la dimension "accessibilité", circulation et vie au travail des salariés en situation de handicap à l'occasion de chaque opération de travaux de structure, réaménagement, de changement de locaux, chaque fois que cela sera possible (problématique de la propriété des locaux).

Le "représentant handicap CSSCT" (cf II.2.2 infra) sera associé aux réflexions et travaux préparatoires portant sur l'aménagement des locaux pour les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap.

➤ Dispositifs d'intégration, d'accompagnement et de suivi

Une attention particulière sera portée au parcours d'intégration au travailleur en situation de handicap en tenant compte de son environnement de travail.

- Date effective d'arrivée du salarié en situation de handicap

La date effective d'intégration du travailleur en situation de handicap devra nécessairement tenir compte, selon la situation, d'un délai qui sera déterminé en concertation avec le manager et le DRH, permettant de préparer son arrivée (sensibilisation des équipes et du manager, adaptation du poste et ou de l'environnement de travail, ...).

- Accompagnement au moment de l'intégration : possibilité de bénéficier d'un(e) "accompagnant(e) intégration handicap".

La personne en situation de handicap est informée, dès son arrivée, de la possibilité, si elle le souhaite, d'être accompagnée, pendant les 6 premiers mois suivant son arrivée. Cet(te) "accompagnant(e)" préalablement identifié(e), idéalement au sein de l'équipe, est une personne volontaire, connaissant bien l'établissement et l'environnement dans lequel la personne en situation de handicap arrive.

L'accompagnant(e) a pour mission de "faciliter" la vie et la compréhension de l'environnement de travail. Il constitue également un lien privilégié avec le référent handicap.

Les modalités de cet accompagnement seront définies en lien entre le manager, le référent handicap et le salarié en situation de handicap ayant demandé cet appui.

L'accompagnant(e) du salarié en alternance est son tuteur.

I.1.8 Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation vie professionnelle / vie personnelle

➤ **Dispositifs organisationnels**

Les solutions de maintien dans l'emploi peuvent impliquer des modifications de l'organisation et du rythme de travail.

Les parties signataires du présent accord rappellent l'intérêt d'envisager des solutions concernant par exemple :

- les horaires,
- les formes d'organisation du travail,
- la formation du salarié.

Les coûts de la formation et des équipements nécessaires au télétravail sont pris en charge par la Mission Handicap quand ils sont en lien direct avec le handicap de la personne.

Ces solutions doivent être envisagées sous réserve de leur compatibilité avec les contraintes de production, d'équité de traitement et de travail en équipe.

La pertinence de ces aménagements est évaluée sous la responsabilité de l'équipe de suivi (manager, RH, référent handicap) et en lien avec les préconisations du médecin du travail.

➤ **L'aide aux déplacements domicile – lieu de travail**

Si les moyens habituels de déplacement domicile/lieu de travail s'avèrent incompatibles avec le handicap du salarié, des mesures d'aides et d'accompagnement pourront être étudiées et mises en œuvre.

➤ **Aide au déménagement**

Les salariés en CDI après période d'essai peuvent avoir besoin de déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail ou pour accéder à un logement adapté à leur handicap et ainsi favoriser leur maintien dans l'emploi.

L'entreprise participe à ce dispositif en versant une aide forfaitaire de 1000 euros bruts sur présentation de justificatifs de dépenses engagées par le salarié dans ce cadre.

Les dépenses doivent concerner le déménagement et /ou des travaux d'adaptation du nouveau logement .

Par ailleurs, le dispositif d'Action Logement sera mobilisé en priorité afin d'aider la personne concernée à trouver un nouveau logement, aux conditions d'accès compatibles avec la nature de son handicap.

I.1.9 Engagements chiffrés sur l'intégration et l'accueil

Veolia Eau se fixe l'objectif d'atteindre un taux d'emploi direct de 4% à l'issue du présent accord grâce aux recrutements directs et en alternance ci-dessous réalisés sur la période

2021-2023 :

Types d'actions	CDI	CDD	Autres
Recrutements directs	12	12	
Contrats d'alternance		10	
Contrats de travail temporaire		4	
Stages et périodes de mise en situation			8

1.2 - Reconnaissance et renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) de salariés déjà présents dans les effectifs est un élément important de la politique handicap de l'entreprise.

Cette démarche est intéressante pour le salarié qui va pouvoir être identifié comme salarié handicapé et ainsi pouvoir bénéficier des dispositifs conventionnels et réglementaires associés à cette qualité.

L'entreprise, de son côté, pourra intégrer le salarié reconnu RQTH dans son dispositif légal.

Une démarche individuelle : la démarche de reconnaissance RQTH est une démarche strictement individuelle qui ne peut être engagée qu'à titre personnel par le salarié. Ce caractère individuel permet au salarié de ne pas informer l'entreprise, après reconnaissance, de sa qualité de travailleur handicapé.

Le dispositif vise donc à :

- Sensibiliser et accompagner les salariés dans la demande initiale de reconnaissance RQTH
- Sensibiliser les salariés déjà RQTH à se déclarer auprès d'une entreprise
- Accompagner les salariés déjà identifiés RQTH dans les démarches de renouvellement

Compte tenu du caractère strictement individuel de la démarche, le dispositif s'articule autour des actions suivantes :

- informer largement et régulièrement,
- accompagner dans les démarches administratives nécessaires.

1.2.1 Campagnes d'information et sensibilisation des managers

Afin que la politique handicap bénéficie au plus grand nombre, l'entreprise va communiquer largement et périodiquement sur les dispositifs et l'accompagnement dans les démarches visant la reconnaissance RQTH :

➤ Des campagnes d'information générale seront faites auprès des salariés :

- une fois par an, une campagne spécifique sera mise en place sur cette thématique,

- une information sur cette thématique sera faite également durant la "Semaine du Handicap".

➤ **Une sensibilisation des équipes managériales**

Dans le cadre du déploiement de la politique handicap, les managers, ainsi que les Responsables Ressources Humaines (RRH) de Territoire, seront sensibilisés à cette thématique, au dialogue avec le salarié et sur l'orientation du salarié.

1.2.2 Accompagnement du salarié

- **Un accompagnement personnalisé** : le collaborateur qui s'engage dans une démarche de reconnaissance ou de renouvellement de sa qualité de travailleur handicapé, pourra, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement du référent handicap de l'établissement auquel il est rattaché, qui pourra lui expliquer le parcours à suivre, lui présenter les dispositifs d'aide et d'accompagnement dans et hors de l'entreprise, lever ses interrogations voire ses freins et l'aider, si besoin, dans ses démarches.
- **Temps laissé pour faire les démarches** : dans le cadre de ces démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le salarié devra répondre à des convocations de la commission des Droits et de l'Autonomie des personnes Handicapées (CDAPH), effectuer des examens médicaux en lien avec la constitution du dossier qui pourront être fixés pendant les horaires de travail du salarié. Pour limiter les freins liés à ces démarches administratives, le salarié pourra bénéficier, en plus de l'aide apportée par le référent handicap, d'autorisations d'absence pour effectuer ces démarches de 2 demi-journées d'autorisation d'absence rémunérées.

Dans le cadre du renouvellement de RQTH, l'autorisation d'absence est d'1 demi-journée pouvant être complétée d'une demi-journée supplémentaire en cas de complexité particulière.

Ces absences seront accordées sur présentation des justificatifs et validées en lien avec le référent handicap.

1.3 - Le maintien dans l'emploi

Veolia Eau s'engage à poursuivre et développer les actions qu'elle mène depuis plusieurs années, visant au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap déjà présents dans l'entreprise, ou qui la rejoignent ou qui seront reconnus travailleurs en situation de handicap au cours de leur carrière.

Ces actions s'inscrivent autour des axes suivants :

- l'anticipation des situations,
- l'identification de difficultés avérées ou futures de maintien dans l'emploi,
- l'identification des solutions pour y faire face et permettre un maintien dans l'emploi.

Ces mesures sont d'ordre matériel, organisationnel ou financier.

no DS
Vlt

DS
PB

DS
PS

SA

Elles sont réalisées en étroite collaboration avec les médecins du travail, référents handicap, assistants sociaux et, selon les situations, avec des organismes extérieurs (ergonomes, etc). Pour ce faire, cette démarche de maintien dans l'emploi est structurée autour des axes suivants :

1.3.1 Anticiper les situations

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés en situation de handicap et de traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, il est convenu :

- de proposer un entretien professionnel, au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail, aux salariés,
 - reprenant le travail suite à un congé de longue maladie au sens de l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale,
 - reprenant le travail au troisième arrêt de travail enregistré sur les douze derniers mois,
 - ayant reçu une notification d'inaptitude prononcée par le médecin du travail,
 - ayant reçu une notification d'incapacité permanente au moins égale à 10 %.

Cet entretien sera préparé avec le référent handicap de l'établissement du salarié.

- Un entretien de suivi des arrêts de travail. Un dispositif spécifique pourra être mis en place piloté par le Référent Handicap et le RRH afin d'échanger et d'accompagner les salariés ayant eu 3 arrêts de travail dans l'exercice civil ou un arrêt de travail de plus de 3 mois. Cette prise de contact a notamment pour objectifs de partager avec le salarié sur :
 - Les possibilités d'accès à des visites médicales de pré-reprise de poste auprès de la médecine du travail ;
 - la possibilité d'obtenir, de la part des assistants sociaux, un soutien et accompagnement dans le cadre de cette démarche.

1.3.2 Identifier les situations avérées ou futures de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap nécessite, lors de l'étape "d'anticipation", d'identifier les difficultés rencontrées / ou que va rencontrer le salarié sur son poste de travail : d'ordre médical, matériel ou organisationnel.

1.3.3 Identifier les solutions

L'identification des solutions au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap s'effectuera en s'appuyant sur une équipe pluridisciplinaire, qui pourra être constituée, selon les situations, d'un ergonome, du médecin du travail, le réseau des assistantes sociales. En effet, la gestion d'une situation de maintien dans l'emploi nécessite, pour garantir sa réussite, la coordination de l'ensemble des acteurs internes.

DS
Vlt

PF

DS
PB

DS
PS

SA

1.4 - Démarches auprès du secteur du travail protégé et adapté

L'offre de services et de produits s'est intensifiée et continue de se diversifier et permet de poursuivre notre progression de volumes d'achats confiés aux structures adaptées (ESAT / EA / Travailleurs Indépendant (TIH)).

Il convient donc de poursuivre et développer les relations durables établies dans ce secteur.

1.4.1 - Objectifs

Dans l'accord sur le Handicap pour la période 2017-2020 en date du 17 mai 2017, l'objectif du niveau d'achats effectués via les entreprises du secteur adapté et protégé s'élevait à 2 M€.

L'objectif annuel sur la durée de l'accord est de 2,2 millions d'euros de CA par an.

1.4.2 - Moyens

- Poursuivre le dispositif mis en œuvre avec le GESAT.
- Poursuivre l'identification de nouveaux acteurs du secteur adapté / protégé et à chaque fois que cela est possible, organiser une visite de l'entreprise nouvellement identifiée.
- Poursuivre l'intégration de la démarche dans la politique achats de l'Eau France et la formation / sensibilisation des équipes des directions Achats.
- Communiquer en interne sur les partenariats en place et signaler systématiquement l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché.

1.5 - Développer une culture du handicap et de l'inclusion

1.5.1 - Principes généraux et objectifs poursuivis :

- Faire connaître le cadre légal général.
- Faire connaître le contenu de cet accord en s'appuyant sur les leviers internes de communication.
- Déconstruire les représentations, faire évoluer les mentalités notamment en ce qui concerne les situations de handicap invisible.
- Développer et promouvoir la culture de l'inclusion et particulièrement du handicap dans l'entreprise.
- Inciter tout collaborateur potentiellement concerné à faire la démarche de se renseigner et, le cas échéant, à entamer sa RQTH en lui proposant le soutien de la Mission Handicap, s'il le souhaite.

1.5.2 - Sensibiliser et former

- Organisation de causeries, sur le modèle de celles menées en matière de Prévention-Santé et Sécurité, par le management de proximité auprès de leurs équipes, afin de privilégier les échanges directs au sein des équipes.
- Organiser la montée en compétences des référents handicap et des équipes RH. En termes de formation, créer un e-learning à destination de tous les salariés et un plus ciblé pour les managers, qui sera obligatoire au moment de toute prise de poste.
- S'appuyer sur des outils et des méthodes "actives" : challenges, théâtre à la carte, etc, avec lesquels les participants sont directement impliqués, pour plus d'impacts.

I.5.3 - Communiquer

➤ En interne

- Des actions de communication valorisant la signature de cet accord.
- Mener des actions de communication régulièrement dans l'année, ciblées et diversifiées en s'appuyant sur tous les leviers possibles, notamment l'innovation digitale, et utiliser les supports existants au sein de l'Eau France comme la newsletter et les supports de communication des filières.
- Faire en sorte que la démarche de RQTH soit mieux appréhendée par les salariés, notamment illustrer précisément les pathologies pouvant faire l'objet d'une reconnaissance et que soient valorisés les avantages concrets qu'apporte cette reconnaissance pour les salariés
- Valoriser les dispositifs existants dans l'entreprise auprès des collaborateurs, (kits d'embauche, intranet RH, etc) en actualisant et développant les fiches pratiques sur le handicap.
- Chaque territoire devra mener, en complément de la SEPH (Semaine Handicap), au moins une action de sensibilisation ou de communication .

➤ En externe

L'objectif est de faire connaître la politique handicap de Veolia Eau et de valoriser la marque d'un employeur handi-accueillant et ainsi de toucher plus largement des candidats en situation de handicap et de se rendre visible auprès de leur environnement proche (parents, amis, structures d'accueil, etc).

En lien avec la politique de communication externe du groupe Veolia, l'Eau France de Veolia favorisera l'usage des réseaux sociaux et de tous médias externes permettant de communiquer sur l'activité, les métiers et les offres proposées par l'entreprise et de développer sa marque employeur autour de sa politique handicap.

II - Animation et suivi de la politique handicap

II.1 - Animation : la Mission Handicap de l'Eau France

La Mission Handicap est rattachée au Développement RH et Innovation sociale au sein de la DRH de l'Eau France et est composée :

- Du Directeur/trice du développement RH de la DRH nationale,
- Du référent handicap national,
- Des référents handicap des établissements de l'UES.

Ce réseau s'appuie et collabore avec les assistants sociaux, les médecins du travail et des cabinets d'ergonomes.

Un point annuel sur l'évolution du Handicap est fait au cours d'une réunion de coordination des actions du réseau des assistant(e)s sociales(aux).

La liste des membres de la Mission Handicap de l'Eau France sera communiquée aux salariés sur l'Intranet RH ainsi qu'aux membres de la Commission nationale de suivi.

La Mission Handicap de l'Eau France :

- coordonne l'action des référents handicap,
- assure et pilote la mise en oeuvre du présent accord,
- pilote la mise en oeuvre des différents plans d'actions,
- assure la promotion de la politique handicap en interne et en externe,
- permet l'échange de bonnes pratiques,
- assure une veille juridique sur le sujet,
- participe activement aux missions de maintien dans l'emploi,
- conseille les salariés de façon générale et particulièrement concernant la démarche de RQTH,
- favorise le développement des relations externes (ESAT, EA, associations, ETT, etc),
- consolide les données et réaliser le bilan,
- gère le budget.

II.2 - Suivi de la politique Handicap

II.2.1 - La Commission nationale de suivi de l'accord

La Commission nationale de suivi mise en place dans le cadre du précédent accord est maintenue selon les mêmes modalités d'organisation et de fonctionnement.

Cette commission est animée par un représentant du Directeur des Ressources Humaines de l'UES, assisté de représentants de la Mission Handicap nationale.

Elle est également composée des Délégués Syndicaux Centraux et de deux représentants par organisation syndicale signataire, ainsi que du Secrétaire de la Commission Santé Sécurité et des Conditions de travail Centrale de l'UES.

La Commission de suivi se réunit avant fin avril de l'année N+1.

Elle émet des avis et recommandations au vu des bilans et des actions réalisées.

La Direction communique, en amont de chaque réunion de la Commission de suivi :

- le bilan des différents indicateurs suivis figurant dans le dossier présenté à l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément,
- le bilan annuel des actions réalisées par axe dans le cadre du présent accord.

II.2.2 - Rôles des CSE, du CSEC et des CSSCT

- CSE
Une fois par an, la thématique du handicap sera portée à l'ordre du jour des CSE dans chaque établissement.

Lors de cette réunion, le DRH et le Référent handicap de l'établissement présenteront et commenteront :

- le bilan des actions mises en oeuvre dans l'établissement,
- le déploiement et l'état d'avancement du présent accord au sein de l'établissement,
- les documents de la Commission nationale de suivi et ses déclinaisons dans l'établissement.

En 2021, année d'entrée en vigueur du présent accord, il est convenu de présenter son contenu en CSE, dans le cadre d'un point spécifique.

● **CSEC**

Une fois par an, dans le cadre de la présentation de la politique sociale de l'UES, le CSEC de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux se verra présenter le bilan de l'exercice écoulé.

En 2021, année d'entrée en vigueur du présent accord, il est convenu de présenter son contenu en CSEC, dans le cadre d'un point spécifique.

● **CSSCT**

La CSSCT d'établissement pourra, si elle l'estime nécessaire, désigner parmi ses membres (du CSE ou associés), une personne qui sera en charge plus particulièrement des questions relatives au "handicap" dans l'établissement : le "représentant handicap CSSCT". Cette personne sera sensibilisée au handicap.

II.2.3 - Sensibilisation des Instances Représentatives du personnel

La Direction s'engage à sensibiliser l'ensemble des IRP avant fin 2022 sur la thématique du handicap.

III. Le cadre réglementaire et budgétaire

L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), a été modifiée par la loi n° 2018- 771 du 5 septembre 2018 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2020. Elle encourage et incite à l'emploi direct des travailleurs handicapés et modifie les modalités de calcul de la contribution financière due par l'entreprise.

III.1 - Modalités de calcul de la contribution : rappel des nouvelles dispositions

III.1.1. Périmètre de calcul de la contribution : l'entreprise

Depuis le 1er janvier 2020, l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise ; pour l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux, l'obligation d'emploi s'apprécie désormais et s'applique à la totalité des effectifs de l'UES (somme des effectifs des établissements) ainsi que le calcul de la contribution AGEFIPH en découlant.

Le recours à l'emploi indirect (contrat de sous-traitance avec des entreprises adaptées, avec des ESAT

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Vik', 'PB', 'PS', 'SA', and 'R'.

(Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou des travailleurs indépendants handicapés) est désormais pris en compte sous forme de déduction de la contribution due.

III.1.2. Détermination du nombre de bénéficiaires de l'OETH

Seuls les emplois directs sont pris en compte, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail des personnes concernées : CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), contrats d'intérim.

Les effectifs correspondants sont comptabilisés en tenant compte de la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente de chaque année d'application du présent accord; le nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés d'au moins 50 ans (ou ayant atteint cet âge au cours de l'année) sera multiplié par 1,5.

III.2. Répartition du budget sur les différents axes de l'accord

Le budget annuel de l'accord est basé sur la somme de la contribution que l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux aurait dû verser en l'absence d'accord.

Pour 2020, le montant estimé de la contribution brute due devrait s'élever à :

- avant déductions et écrêtement, 2 200 000 €,
- en tenant compte des déductions et des écrêtements prévus dans le cadre des modalités transitoires, 877 000 €.

Il est convenu que le budget se répartit comme suit :

- o 30% du budget est attribué à la Mission Handicap au titre des actions de portée nationale ;
- o 70% du budget est affecté aux Directions des Ressources Humaines des Établissements, proportionnellement au nombre de salariés, à charge pour chacune d'entre elles d'effectuer localement les actions définies dans le présent accord susceptibles d'être imputées sur le montant de leur contribution.

Les actions de pilotage et de suivi ainsi que les actions de communication et de sensibilisation destinées aux salariés de l'entreprise s'inscrivent dans une limite budgétaire de 25 % du budget total de l'accord.

La répartition du budget par axe de l'accord est la suivante :

Axes	% budgétaire
Pilotage et suivi Part de la rémunération des référents handicap consacrés au suivi de l'accord, à l'animation du réseau, à l'identification de partenariats et de prestataires dédiés, à la mise en relation des parties prenantes, tant externes qu'internes, etc Veille juridique (abonnement, etc) Liens avec les parties prenantes internes et externes etc	10 %
Embauches et intégration Actions auprès d'organismes dédiés à l'emploi Mise à jour des outils de gestion Publication d'annonces dédiées Logos Accompagnement des recruteurs et des managers Accueil et préparation à l'embauche etc	35 %
Communication et formation Mise à jour de l'intranet RH Utilisation des réseaux sociaux Événements Publication Sponsoring Conférences internes de sensibilisation Sensibilisation et formation des parties prenantes, salariés etc	15 %
Maintien dans l'emploi Aménagement des postes de travail Accessibilité au travail Toute action en faveur de la prévention et du maintien dans l'emploi etc	40 %

IV. Dispositifs complémentaires visant les salariés ayant la charge de personnes en situation de handicap dans leur cadre familial

Dans le cadre de sa démarche globale autour du développement de la "culture handicap" au sein de

Handwritten signatures and initials: DS, PB, PS, SA, and a checkmark.

l'entreprise mise en oeuvre dans le cadre du présent accord, et au-delà du strict cadre légal et réglementaire qui régit cette thématique, l'entreprise souhaite poser les jalons d'une démarche tournée vers les salariés qui sont confrontés à des situations de handicap dans le cadre familial .

2 axes seront explorés dans le cadre de cette démarche :

➤ Projet "séjours vacances" pour les enfants en situation de handicap

Une démarche va être initiée, en lien avec le CSEC et son pôle "vacances et séjours familles". visant à mettre en place, dès l'été 2022, quelques places d'accueil de séjours vacances pour les enfants de salariés en situation de handicap nécessitant l'accueil dans un établissement spécialisé ;

➤ Possibilité d'aménagements spécifiques pour les proches aidants de personnes en situation de handicap

L'entreprise a toujours pris en compte ces situations, notamment en ce qui concerne la relation parent /enfant handicapé. Dans ce cadre, un certain nombre d'aménagements individuels sont déjà en place et doivent pouvoir continuer à s'appliquer.

Cependant, dans un souci d'élargissement de la prise en compte de ces situations, tout salarié justifiant de la qualité d'aidant d'un proche en situation de handicap, pourra se rapprocher de son encadrement et de l'équipe RH de son périmètre, afin d'évoquer les contraintes liées à sa situation et d'envisager ensemble des aménagements spécifiques tels que :

- aménagement d'horaires adaptés,
- mise en place d'un temps partiel,
- sortie temporaire d'astreinte,
- adaptation de l'organisation de télétravail régulier (NB : soumis à la mise en oeuvre sur le télétravail régulier)

Le responsable hiérarchique destinataire de la demande, en lien avec la DRH et le référent handicap, devra examiner la demande avec la plus grande attention, tout en conservant l'objectif de concilier la mise en oeuvre des solutions adaptées à la situation du salarié proche aidant et le bon fonctionnement du service et de sa mission.

En toute hypothèse, ces aménagements le seront toujours pour une période déterminée et devront faire l'objet de points réguliers afin d'examiner leur pertinence et leur reconduction.

V. Modalités d'application du présent accord

V.1 - Information des salariés

Le présent accord sera diffusé sur l'intranet RH afin que chaque salarié de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux puisse y avoir accès.

V.2 - Entrée en vigueur

DS
Vlt

DS
PB

DS
PS

no
SA

Sous réserve de la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES ayant recueilli, au niveau de l'UES, au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires de l'ensemble des Comités Sociaux Économiques d'établissement de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux, cet accord sera soumis, au plus tard le 31 mars 2021, à l'agrément de l'Autorité Administrative compétente.

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à l'obtention de cet agrément. En l'absence d'agrément il serait nul et non avenu, les parties se réuniraient alors pour en examiner les conséquences.

Il sera déposé auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions l'article L.2231-5, R.2262-2 du Code du travail à l'ensemble des organisations syndicales signataires et une copie sera adressée à l'ensemble des élus des Comités Sociaux Économiques d'établissement et du Comité Sociale et Économique Central de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux.

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

V.3 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, 2021, 2022 et 2023. Sous réserve de l'agrément mentionné ci-dessus, et quelle que soit la date d'obtention de ce dernier, le présent accord prend effet au 1er janvier 2021.

Il expirera le 31 décembre 2023. A l'arrivée de son terme il cessera de produire effet.

V.4 - Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant sa notification.

Fait à Aubervilliers, le 22 Jan 2021, en 7 exemplaires,

DS
Vlt

TF

DS
PB

DS
PS

SA

Pour la Direction des sociétés de l'UES, Monsieur Michel PORCEL,



Pour les Organisations Syndicales

- CFDT, représentée par PETIT Sebastien

DocuSigned by:

6E03F1D4DF3E427...

- CFE – CGC, représentée par behal Patricia

DocuSigned by:

A0E8AB22D7724BA ..

- CGT, représentée par Vincent HUVELIN

DocuSigned by:

09151E434FD3446...

- FO, représentée par Séverine ALLAIN

