

**ACCORD DE GROUPE
SUR LA QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DE VEOLIA EN FRANCE**

Entre les soussignés :

VEOLIA Environnement SA et les sociétés du Groupe visées en annexe 2, représentées par Monsieur **Jean-Marie LAMBERT**, dûment habilité aux fins des présentes, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

Agissant tant en son nom qu'au nom de ses filiales,

Ci-après désigné le « **Veolia** »

et

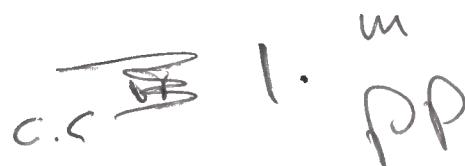


Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Veolia ci-après désignées :

- la CFDT, représentée par Monsieur **Philippe PAINVIN**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CFE-CGC, représentée par Madame **Patricia BEHAL**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CGT, représentée par Monsieur **Vincent HUVELIN**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CGT-FO, représentée par Monsieur **Christian CHAVATTE**, dûment habilité(e) aux fins des présentes.

Ci-après ensemble désignées les « **Organisations syndicales** »,

Ci-après ensemble désignées les « **Parties** ».

Établissons le présent avenant à l'accord de Groupe du 9 février 2010 sur la qualité et le développement du dialogue social au sein de Veolia Environnement. Figure ci-après une version consolidée de l'accord ainsi révisé, intégrant l'ensemble des modifications:


c.c.  l. 

Préambule	2
I - Champ d'Application de l'Accord	4
I.1 - Champ d'application	4
I.2 - Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe	5
II - Modernisation des moyens pour le développement du Dialogue Social Groupe	5
II.1 - Accords de Groupe	5
II.2 - Représentants Syndicaux Groupe	6
II.2.1 - Missions	6
II.2.2 - Désignation	7
II.3 - Moyens mis au service du dialogue social au niveau Groupe	7
II.3.1 - Heures de délégation	7
II.3.2 - Réunion de coordination	8
II.3.3 - Séminaire syndical Groupe	8
II.3.4 - Formation des délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat Groupe	9
II.3.5 - Frais de déplacement et de séjour	9
II.3.6 - Accès à l'intranet du Groupe et moyens complémentaires	10
II.3.7 - Déplacements du RSG et/ou de son adjoint	11
II.3.8 - Traitement et suivi des dysfonctionnements récurrents relatifs au dialogue social	11
III - Accompagnement, formation et valorisation du parcours syndical - une Vision Commune au sein des entités du Groupe	12
III.1 - Engagements communs	12
III.2- Accompagnement dans le cadre du parcours syndical	12
III.2.1 - Principes généraux	12
III.2.2 - Entretien de prise de mandat	13
III.2.3 - Entretien annuel d'évaluation	14
III.2.4 - L'évolution salariale	14
III.2.5 - Entretien de mi-mandat	15
III.2.6 - Accompagnement des fins et/ou pertes de mandat	16
III.3 - Formation/professionnalisation des acteurs du dialogue social	17
III.4 - Valorisation de la fonction syndicale	17
III.4.1 - Journée de partage	17
III.4.2 - Réflexion et/ou expérimentation sur un dispositif d'appréciation des compétences des représentants du personnel	18
III.5 - Accès à une messagerie électronique	18
IV - Modalités de mise en oeuvre et de suivi du Présent Accord	19
IV.1 - Modalités de mise en oeuvre	19
IV.2 - Commission de suivi Groupe	19
IV.3 - Indicateurs de suivi	20
V - Dispositions Générales	20
V.1 - Durée, révision et dénonciation	20
V.2 - Entrée en vigueur et publicité	21
Signatures des parties	22
Annexe 1 - Modalités d'utilisation de la messagerie interne, de l'intranet Veolia et d'Internet par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord Groupe	23
Annexe 2 - liste indicative à date des sociétés du Groupe Veolia en France	25

 1.


Préambule

Référence mondiale dans ses métiers de services à l'environnement avec un peu plus de cent soixante dix mille salariés répartis dans 48 pays, Veolia se caractérise par une grande diversité d'activités, de métiers et une grande diversité internationale.

Pour favoriser la qualité et le développement du dialogue social, Veolia s'assure, au regard notamment d'indicateurs de suivi, de sa bonne mise en oeuvre à tous les niveaux de l'organisation:

- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, lieu de négociation naturel pour de nombreux sujets ayant un impact sur le quotidien des salariés;
- au niveau pays, qui regroupe les instances paritaires d'information et de dialogue social traitant de l'ensemble des thèmes transverses nationaux;
- au niveau du groupe au sein des bureaux et des comités de groupe France et Europe et au sein des commissions de suivi des accords de Groupe.

Son modèle social se construit autour de trois objectifs fondamentaux : la fidélisation de ses collaborateurs ; la garantie de leur intégrité physique et psychique ; le respect des différences et l'égalité des chances.

Dans un contexte d'évolution constante des activités, des organisations et des métiers et d'internationalisation rapide, le dialogue social à tous les niveaux de l'organisation permet de partager la manière d'appréhender, par anticipation, les impacts sociaux et humains de ces évolutions.

Le dialogue social est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ; il doit être mené avec des organisations syndicales et des représentants du personnel reconnus au sein de l'entreprise, comme des interlocuteurs à part entière.

Tenant compte du droit fondamental de s'associer et de s'exprimer librement, les parties reconnaissent à tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur position hiérarchique, la liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et de la représenter en tant que délégué syndical (DS) ou de représentant syndical (RS) ou représentant de section syndicale (RSS), conformément aux dispositions légales.

Les signataires réaffirment le rôle constructif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel dans le fonctionnement et le développement économique et social du Groupe ; ils souhaitent privilégier le dialogue et continuer à valoriser les principes sur lesquels se fonde le dialogue social dans les entreprises du Groupe ; dialogue social, inscrit au coeur de la raison d'être de Veolia.

Les principes sur lesquels se fonde le dialogue social portent notamment sur la reconnaissance des acteurs sociaux, le respect mutuel des personnes et le respect de nos engagements pour un développement durable, à savoir :

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the letters "C.C.", "M", "1.", "2", and "PP".

- Pour ressourcer la planète, (1) Gérer durablement les ressources naturelles en favorisant l'économie circulaire, (2) Contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique, (3) Préserver et restaurer la biodiversité;
- Pour ressourcer les territoires, (4) Construire de nouveaux modèles de relations et de création de valeur avec nos parties prenantes, (5) Contribuer au développement et à l'attractivité des territoires, (6) Fournir et maintenir des services essentiels à la santé et au développement humain;
- Pour les femmes et les hommes de notre entreprise, (7) Garantir un environnement de travail sain et sécurisé, (8) Favoriser le développement professionnel et l'engagement de chaque salarié et (9) Garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise.

Ces principes constituent notamment sur le périmètre du groupe en France, composé d'activités et d'organisations diverses et comportant à fin 2018 plus de 50 000 salariés, l'un des piliers de la politique sociale du Groupe.

Un premier accord de Groupe France sur la qualité et le développement du dialogue social au sein de Veolia Environnement a été signé le 9 février 2010 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives (OSR) au niveau Groupe.

Les principaux objectifs de l'accord de 2010 portaient sur :

- la structuration du dialogue social au niveau Groupe France;
- la définition des moyens par organisation syndicale attribués au titre du dialogue social Groupe ;
- la définition de règles communes notamment en matière d'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus et mandatés.

Cet accord de 2010 comportait ainsi trois principaux types de dispositions portant sur :

- la mise en oeuvre des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail, relatives à la négociation d'accords de Groupe et la mise en place des Coordonnateurs syndicaux de Groupe – appelés Représentants syndicaux Groupe (RSG)- habilités à négocier et conclure les accords de Groupe ; ainsi que la définition des modalités de mise en oeuvre des accords signés au niveau du Groupe et les moyens de leur déploiement et de leur suivi ;
- le rôle spécifique que jouent les Représentants syndicaux Groupe, dans le développement d'un dialogue social de qualité, permettant d'échanger et de négocier sur des thèmes communs à tout ou partie du Groupe, particulièrement sur les impacts sociaux et humains de ses évolutions ;
- les principes et les règles permettant d'assurer une égalité de traitement entre les salariés titulaires d'un mandat et l'ensemble du personnel, particulièrement de garantir la non-discrimination dans le domaine des rémunérations, de l'employabilité et des carrières.

m
3
C.C. [Signature] PP

Le contexte du Groupe ainsi que le cadre législatif en matière de négociation collective et de dialogue social en entreprise ont fortement évolué ces dernières années:

- le Groupe s'est transformé et continue à s'adapter au regard des enjeux stratégiques, sociaux et économiques; considérant que la concertation sur ces sujets d'importance participe à un dialogue social constructif avec les Organisations Syndicales, une information précise et régulière notamment au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences sociales est ainsi opérée à tous les niveaux de l'organisation, l'accord Groupe France du 30 avril 2015 définissant dans ce cadre les modalités d'un échange de vues annuel au sein des comités de Groupe France et Europe;
- le dialogue social s'inscrit dans un cadre en forte évolution depuis 2008, notamment celui de la négociation, de la représentativité des organisations syndicales, de l'évolution des instances de représentation du personnel et des dispositions sur le parcours des représentants du personnel ; la loi travail 2 et ses décrets d'application posent quant à eux non seulement un nouveau cadre législatif mais induisent également des changements culturels tant en matière de dialogue social et de négociation collective que dans la relation, la professionnalisation et la reconnaissance des compétences acquises des représentants du personnel.

C'est dans ce nouveau contexte, et au regard de ces nouveaux enjeux, que le Groupe a engagé des négociations avec les partenaires sociaux pour réviser et ainsi moderniser les dispositions de l'accord de 2010 notamment par :

- la poursuite et l'actualisation des moyens mis au service du dialogue social au niveau du Groupe en France;
- la définition d'un dispositif global d'accompagnement, de valorisation et de reconnaissance du parcours syndical à décliner au sein de chacune des entités et/ou BU du Groupe en France, pour répondre à ces nouveaux enjeux du dialogue social en entreprise.

I - Champ d'Application de l'Accord

I.1 - Champ d'application

Le présent accord est un accord de Groupe au sens des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail.

Il s'applique à toutes les sociétés et filiales du Groupe en France, détenues à 50% au moins par Veolia Environnement.

A la date de conclusion du présent accord, ces sociétés sont celles visées en annexe 2.

Après la signature du présent accord, ses dispositions s'appliqueront de plein droit à toute nouvelle société entrant dans le champ d'application ainsi défini.

m
c.c
4
PP

Le présent accord de Groupe définit notamment un socle commun de dispositions et orientations relatives à l'accompagnement, la formation et la valorisation dans le cadre du parcours syndical. Ces dispositions et orientations communes ont vocation, après information des instances représentative du personnel, à être mises en œuvre au sein de chacune des entités et/ou BU qui composent le Groupe en France. Elles pourront être complétées par accords locaux.

I.2 - Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

Il est rappelé qu'en application de l'article L.2122-4 du Code du travail, sont représentatives au niveau du Groupe les organisations syndicales remplissant les critères de représentativité édictés par l'article L.2121-1 du Code du travail (notamment respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, audience, l'influence et les effectifs d'adhérents et cotisations), l'audience étant appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises et établissements concernés.

Cette audience est réévaluée tous les 3 ans au moment du renouvellement du Comité de Groupe France, étant précisé que la dernière évaluation a été réalisée en date du 30 juin 2018.

Dans les entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le comité social et économique devant être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard, le 31 décembre 2019, fin de la période transitoire prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, procédant ainsi au renouvellement de l'ensemble des instances de représentation du personnel sur le périmètre du groupe en France, les parties au présent accord conviennent, à titre exceptionnel, pour tenir compte de ce renouvellement complet, que la prochaine réévaluation de l'audience des organisations syndicales au niveau groupe soit avancée d'un an, soit au 30 juin 2020. Par voie de conséquence, il sera procédé au renouvellement du Comité de Groupe France à la même date.

II - Modernisation des moyens pour le développement du Dialogue Social Groupe

II.1 - Accords de Groupe

Sur les sujets concernant les grands axes de la politique sociale de Veolia, la Direction et les organisations syndicales pourront engager des négociations au niveau du Groupe, selon la législation en vigueur (articles L.2232-30 et suivants du Code du travail).

Plusieurs accords de Groupe ont été signés ces dernières années, notamment:

- l'accord sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail conclu en décembre 2008 ;
- l'avenant du 23 février 2015 révisant l'accord de 2006 relatif au Comité de Groupe France ainsi que l'accord de révision du 8 juin 2015 relatif au Comité de Groupe Européen ;

C.C
1.
5
PP

- l'accord sur les modalités d'échanges vues sur les orientations stratégiques au sein des instances groupe signé le 30 avril 2015 ;
- l'avenant n°1 du 16 mars 2016 à l'accord de Groupe relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif au sein du Groupe Veolia du 12 décembre 2012 ;
- l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 7 mars 2017 révisant l'accord précédemment du 3 février 2011 ;
- l'accord de groupe (2) portant sur le contrat de génération de novembre 2017 ;
- l'avenant n° 2 du 18 mars 2019 à l'accord de Groupe relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif au sein du Groupe Veolia du 12 décembre 2012.

Ces accords de Groupe sont autant d'illustrations de l'importance de ce niveau de négociation, concernant les thèmes communs à plusieurs métiers, ne se substituant pas aux autres niveaux de négociation et contribuant à la cohérence de la mise en oeuvre des politiques sociales au sein de l'ensemble des entités et/ou BU du Groupe en France.

Les accords de Groupe et supports de communication correspondants sont mis à disposition des délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat au niveau du Groupe sur un drive dédié (Cf. infra art. II.3.6 - Accès à l'intranet du Groupe et moyens complémentaires).

Dans les conditions prévues par les articles L.2232-32 et suivants du Code du travail, le Représentant syndical Groupe de chaque organisation syndicale informera la Direction des Ressources Humaines Groupe de la composition de la délégation habilitée à négocier. Chaque délégation syndicale présente aux séances de négociation, sera composée au maximum de quatre personnes, désignées par le Représentant syndical Groupe concerné.

Les signataires des accords accorderont un intérêt particulier aux conditions de leur mise en oeuvre, en incluant, dans le texte de l'accord, les moyens les plus appropriés retenus : commission de suivi, mise en place d'indicateurs de suivi et de progrès, évaluation régulière des résultats, système de médiation... Chaque année, la Direction du Groupe fournit un bilan précis de cette mise en oeuvre lors de la commission de suivi de l'accord.

II.2 - Représentants Syndicaux Groupe

Conformément à l'article L.2232-32 du Code du travail, pour la négociation d'accords de groupe, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de Groupe (ci-après appelés « **Représentants Syndicaux Groupe** » ou « **RSG** ») choisis parmi les délégués syndicaux (DS) et/ou les délégués syndicaux centraux (DSC) et/ou représentants syndicaux (RS) du Groupe et habilités à négocier et signer les accords de Groupe.

II.2.1 - Missions

Le RSG ou son adjoint représente son organisation syndicale au niveau du Groupe; à ce titre, il est l'interlocuteur de la Direction du Groupe sur les sujets d'intérêt commun à plusieurs sociétés du Groupe et sur les grands thèmes sociaux transversaux au Groupe.

c.c

 6
 PP

A l'initiative de la Direction du Groupe, ou à son initiative, il peut être sollicité pour prévenir les difficultés pouvant naître des relations de travail dans le Groupe.

Il peut, à son initiative, interroger et saisir la Direction du Groupe sur les sujets transverses à plusieurs métiers.

En sa qualité de coordonnateur syndical Groupe, le Représentant Syndical Groupe est chargé d'assurer la coordination de son organisation syndicale.

II.2.2 - Désignation

Chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe, dans les conditions prévues à l'article L.2122-4 du Code du travail, désigne un Représentant Syndical Groupe et un adjoint.

Les adjoints bénéficient des mêmes prérogatives et informations que les titulaires ; ils sont invités aux réunions organisées dans le cadre du Groupe.

La perte du mandat désignatif entraîne la perte du mandat de Représentant Syndical Groupe (RSG) et/ou d'adjoint. Il ne pourra être fait exception à la présente règle générale que pendant le temps nécessaire de 3 mois maximum pour procéder à une nouvelle désignation, sauf en cas de fusion/absorption de la société d'origine du RSG et/ou adjoint avec une autre entité de Veolia et/ou en cas de mobilité professionnelle de ce dernier au sein du Groupe en France. A titre dérogatoire, dans ces deux cas, le mandat du RSG et/ou d'adjoint pourra être prorogé jusqu'à la fin du cycle électoral de la nouvelle entité de rattachement.

Chaque Représentant syndical Groupe ainsi que son adjoint bénéficient du statut de salarié protégé à l'instar des dispositions particulières accordées par les textes aux délégués syndicaux.

II.3 - Moyens mis au service du dialogue social au niveau Groupe

II.3.1 - Heures de délégation

Afin de faciliter la mission de coordination de son organisation syndicale à l'intérieur du Groupe par le Représentant syndical Groupe et son adjoint, il est prévu de maintenir les quotas d'heures de délégation au niveau Groupe, actuellement en vigueur, attribués dans le cadre de l'accord initial de 2010, à savoir :

- Un quota de **800** heures, (ou son équivalent jours pour les personnels en forfait jours) par an et par organisation syndicale représentative ;
- A ce quota commun s'ajoute un quota fixe de **4 850** heures à répartir en totalité sur l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sur la base de leur représentativité au sein du Groupe.

Cette audience est réévaluée tous les 3 ans au moment du renouvellement du Comité de Groupe France et par voie de conséquence l'attribution du quota de **4 850** heures à répartir. ^m

c.c.  7 PP

Les heures attribuées par organisation syndicale représentative peuvent être réparties soit entre le Représentant Syndical Groupe et son adjoint et/ou entre au maximum six Délégués ou Représentants Syndicaux de l'organisation syndicale représentative ayant un mandat effectif au niveau du Groupe, à savoir outre les RSG et RSG adjoints:

- les membres titulaires et suppléants permanents du Comité de Groupe France et/ou
- les membres titulaires français au Comité de Groupe Européen et/ou
- les membres désignés par le Représentant Syndical Groupe concerné, parmi les élus titulaires et/ou mandatés de son organisation syndicale au sein du groupe, pour participer au sein d'une délégation dédiée à la négociation et/ou au suivi d'un accord de Groupe.

L'attribution de ces heures de délégation Groupe fera l'objet d'un échange entre la Direction du Groupe et les RSG et RSG adjoint de l'organisation syndicale représentative.

Dans ce cadre, le Représentant syndical Groupe communiquera à la Direction des Ressources Humaines Groupe à chaque début d'année la liste actualisée des membres de son organisation pouvant en bénéficier.

Les membres ainsi désignés en complément du Représentant Syndical Groupe (RSG) et de son adjoint seront désignés pour une année minimum renouvelable. Au moment du renouvellement, un bilan quant à l'utilisation de ces heures de délégation groupe sera réalisé sous forme d'échange entre la direction du Groupe et les RSG et RSG adjoint de l'organisation syndicale représentative.

Ce quota d'heures de délégation s'entend hors temps de trajet et de réunion de négociation, de suivi ou de coordination et/ou séminaire ou formation prévus dans le cadre du présent accord.

II.3.2 - Réunion de coordination

La prise en charge, par le Groupe, des frais (lieu de l'événement, hébergement et repas hors frais de déplacement) relatifs à une ou deux réunion(s) de coordination par an et par organisation syndicale représentative, dans ce cadre le nombre de participants au total sur l'année ne pouvant excéder 20 personnes; la liste des participants est remise à la Direction du Groupe au minimum quinze jours avant la date de la réunion afin de faciliter les déplacements et l'information du management concerné.

Par ailleurs, comme prévu à l'article 6.2 de l'avenant du 23 février 2015 relatif aux modalités de fonctionnement du Comité de Groupe France, il est rappelé ici que chaque délégation syndicale a également la possibilité d'organiser une réunion syndicale l'après-midi de la veille de la réunion préparatoire du Comité de Groupe France qui se réunit 2 fois par an.

II.3.3 - Séminaire syndical Groupe

La prise en charge par la DRH Groupe (hors frais de déplacement) d'un séminaire syndical Groupe d'une durée de deux journées. Ce séminaire syndical Groupe pourra être mis en place une fois par an pour chaque organisation syndicale. Le nombre de participants sera de 50 personnes par Organisation Syndicale Représentative (OSR), auquel pourra s'ajouter un

équivalent-personnes déterminé sur la base du pourcentage de leur représentativité au niveau Groupe (ex. 10% = 10 participants supplémentaires).

L'ensemble des frais inhérents à ce séminaire (hors frais de déplacement) seront pris en charge par la DRH Groupe.

Dans le cadre de ce séminaire syndical Groupe, les organisations syndicales veilleront à ce qu'un maximum d'entités et/ou BU du Groupe en France y soit représenté afin que les informations partagées lors de ce séminaire puissent être relayées dans l'ensemble des BU du Groupe en France.

D'autre part, dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus pour le séminaire syndical Groupe, une réunion spécifique d'information/formation d'une durée de deux journées pourra être mise en place pour chaque organisation syndicale dans le cadre d'accords de Groupe négociés ultérieurement.

II.3.4 - Formation des délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat Groupe

Enfin, dans le cadre d'une mandature de 3 ans, la DRH Groupe pourra décider de mettre en place des formations relatives au dialogue social et à la négociation collective proposées, en fonction des besoins de chacun et des thématiques abordées dans le cadre du dialogue social Groupe, aux délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat effectif au niveau du Groupe, à savoir outre les RSG et RSG adjoints:

- les membres titulaires et suppléants permanents du Comité de Groupe France et/ou
- les membres titulaires français au Comité de Groupe Européen et/ou
- les membres désignés par le Représentant Syndical Groupe concerné, parmi les élus titulaires et/ou mandatés de son organisation syndicale au sein du groupe, pour participer au sein d'une délégation dédiée à la négociation et/ou au suivi d'un accord de Groupe.

Par ailleurs, les RSG et adjoints nouvellement désignés pourront bénéficier, à leur demande et après évaluation de leurs besoins par la DRH Groupe, d'une formation spécifique.

L'ensemble des frais inhérents à ces formations (hors frais de déplacement) seront pris en charge par la DRH Groupe.

II.3.5 - Frais de déplacement et de séjour

Chaque société d'origine prendra en charge les frais de déplacement dans le cadre des réunions, séminaires et/ou formations prévus ci-dessus et/ou des déplacements des RSG et adjoints prévus à l'article II.3.7, sur la base des pratiques en vigueur dans le Groupe pour les déplacements professionnels notamment via l'outil Groupe pour éviter l'avance de frais sur les billets de train ou d'avion.

La DRH Groupe prendra directement en charge les frais d'hébergement et/ou frais de restauration dans le respect des politiques Groupe.

m
c.c
9
PP

Il est rappelé ici que le temps de réunion, séminaire et/ou formation prévus dans le cadre du présent accord est considéré comme du temps de travail effectif.

Concernant le temps de déplacement, les personnes en charge de l'organisation de ces réunions, séminaires et/ou formations veilleront à ce que les jours et horaires de ces événements puissent permettre aux participants d'arriver la veille un jour de semaine et/ou de repartir au plus tard à 17 h. Les participants veilleront pour leur part à choisir les options de déplacement, conformes aux modalités prévues dans ce cadre au sein de l'entité et/ou BU d'origine, permettant au mieux de concilier vie personnelle et/ou vie professionnelle et vie syndicale.

II.3.6 - Accès à l'intranet du Groupe et moyens complémentaires

Les signataires reconnaissent l'importance, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

Chaque organisation syndicale représentative au niveau Groupe dispose d'un local syndical au sein de l'un des établissements du Siège du Groupe et a accès, à partir de son local syndical, à Internet et à l'Intranet de Veolia selon les principes d'autorisation en vigueur dans le Groupe. Chaque organisation syndicale peut utiliser la messagerie interne pour faciliter la communication entre organisations syndicales et avec les salariés. Les modalités d'utilisation de la messagerie interne dans ce cadre, précisées en annexe 1 du présent accord, pourront faire l'objet d'un suivi notamment quant aux modalités et fréquences de diffusion.

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive de l'entreprise, ne peuvent en aucun cas être utilisés à des usages externes ; ils ne peuvent être reproduits et communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse de la Direction.

Les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe s'engagent, comme tous les collaborateurs du Groupe, à respecter la Charte informatique et les dispositions sur les modalités d'utilisation qui font l'objet de l'Annexe 1 du présent accord. Toute utilisation abusive non conforme aux règles, fera l'objet d'un examen qui pourra conduire à un rappel à l'ordre, voire à une fermeture immédiate de l'accès au site.

Chaque Représentant syndical Groupe dispose ainsi que son adjoint :

- D'un chromebook ou d'un ordinateur portable, selon la politique Groupe en vigueur, avec connexion à distance;
- D'un smartphone, avec forfait téléphonique et internet selon les standards Groupe ;
- D'un badge nominatif lui donnant accès au V ;
- Des systèmes d'abonnements de mobilité les plus appropriés, pris en charge par la société d'origine, pour faciliter ses déplacements et en réduire les coûts.

c.c
M
PP

Il est prévu par ailleurs que les délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat effectif au niveau du groupe ne disposant pas d'adresse électronique veolia.com puisse en obtenir une, la demande se faisant auprès de la société d'origine du salarié mandaté.

Enfin, Il est prévu de créer un Drive dédié mis à disposition des délégués ou représentants syndicaux ayant un mandat au niveau du Groupe, accessible via une adresse électronique veolia.com, contenant l'ensemble des informations relatives au dialogue social Groupe.

Il est expressément convenu, par dérogation à la Charte informatique, que les informations et documents contenus ou échangés dans ou depuis les moyens visés ci-avant mis à disposition des représentants ou délégués syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions sont strictement confidentiels. Sauf les cas où elle y serait légalement tenue sur requête d'une autorité ayant compétence, Veolia Environnement s'interdit tout accès à ces informations.

En cas de départ du Groupe ou de cessation des fonctions d'un représentant ou délégué syndical, le contenu de sa boîte de messagerie sera irréversiblement détruit sans instruction de sa part de transférer tout ou partie des éléments qu'elle contient à un tiers, et sans que Veolia n'accède à aucun moment de cette opération à leur contenu.

II.3.7 - Déplacements du RSG et/ou de son adjoint

A son initiative et après en avoir informé la Direction des Ressources Humaines Groupe ainsi que la Direction des Ressources Humaines locale et la hiérarchie, chaque Représentant syndical Groupe et/ou son adjoint peuvent se rendre dans les différents sites du Groupe pour y rencontrer les élus et mandatés de son organisation syndicale, afin d'examiner les problèmes particuliers rencontrés.

Les parties signataires rappellent les droits et devoirs de chacun afin de concilier le principe de liberté de circulation des Représentants syndicaux Groupe et de leurs adjoints et la nécessaire préservation du bon fonctionnement des entités. En préalable, une rencontre avec le DRH de l'entité et/ou BU concernée pourra avoir lieu afin que ce déplacement se déroule dans les meilleures conditions. Selon les thèmes, le Représentant syndical Groupe ou son adjoint pourra se faire accompagner par un autre salarié de l'entité et/ou BU concernée. Ce dernier devra disposer d'un mandat électif ou désignatif de l'organisation syndicale concernée.

Un bilan sur les modalités contenues dans la présente disposition sera réalisé tous les 3 ans, à l'échéance des mandats des membres du Comité de Groupe France.

II.3.8 - Traitement et suivi des dysfonctionnements récurrents relatifs au dialogue social

De par ses missions, le Représentant syndical Groupe est en charge d'informer la DRH du Groupe en cas de situation conflictuelle récurrente entre une direction d'entité et/ou de BU du Groupe et ses représentants du personnel.

La Direction du Groupe, après concertation avec le RSG et/ou son adjoint, s'engage à intervenir auprès des directions concernées afin d'envisager les modalités de résolution à mettre en oeuvre.

Le traitement et suivi d'éventuels dysfonctionnements récurrents relatifs au dialogue social feront l'objet d'une information dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

III - Accompagnement, formation et valorisation du parcours syndical - une Vision Commune au sein des entités du Groupe

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des signataires d'appliquer loyalement les droits et les devoirs respectifs. Le présent accord doit permettre d'impulser une vision commune du rôle du dialogue social, de le consolider et de l'améliorer.

Pour répondre aux nouveaux enjeux tant en matière de dialogue social et de négociation collective que dans la relation, la professionnalisation et la reconnaissance des compétences acquises des représentants du personnel, est défini ci-après un dispositif global d'accompagnement, de formation et de valorisation du parcours syndical à décliner au sein de chaque entité et/ou BU du Groupe en France.

III.1 - Engagements communs

Par le présent accord, la Direction du Groupe affirme sa volonté de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel et faire respecter leurs droits à tous les niveaux de décisions du Groupe et notamment dans les exploitations qui en sont le lieu privilégié.

Il s'agit, comme pour toute la politique sociale, d'impulser une vision commune, tout en respectant un fonctionnement décentralisé.

Les partenaires du dialogue social - Direction, organisations syndicales représentatives - s'engagent à mettre en œuvre les principes énoncés par le Code du travail et à adopter un comportement respectueux des droits et devoirs des parties.

III.2- Accompagnement dans le cadre du parcours syndical

III.2.1 - Principes généraux

Dans la continuité de sa démarche, le Groupe Veolia Environnement souhaite aujourd'hui avec les organisations syndicales représentatives mieux reconnaître le parcours syndical dans le développement de carrière et l'évolution professionnelle.

En prenant appui sur les dispositifs existants au sein du Groupe, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

La possibilité d'exercer un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle ; elle reste conditionnée aux conditions énoncées par les textes en vigueur.

Les signataires rappellent que l'exercice d'un mandat représentatif ou électif à l'intérieur du Groupe contribue à la performance globale notamment économique et sociale de l'entreprise et est reconnu comme tel.

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière et la rémunération d'un salarié élu ou mandaté. Les compétences acquises dans l'exercice de la fonction syndicale, et reconnues sur la base d'un dispositif d'appréciation spécifique (VAE), devront être prises en compte dans ce cadre.

La Direction du Groupe s'engage à faire respecter le principe de non discrimination énoncé par les articles L.2141-5 et suivants du Code du travail.

Les Directions d'entreprise garantissent que l'exercice d'un mandat n'entraîne pas de discriminations concernant la situation actuelle et future des intéressés, particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération.

Dans l'exercice de leurs missions, les représentants du personnel veilleront à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre les dispositions pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

Les dispositions suivantes ont pour objet de préciser, en ce domaine, certaines mesures applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats, dans le souci de prendre en compte leur double mission professionnelle et syndicale.

III.2.2 - Entretien de prise de mandat

A l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu et/ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions syndicales, propose de recevoir le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet :

- De rechercher, les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité entre la vie personnelle (notamment les contraintes familiales), l'activité professionnelle et l'exercice de la mission (ou des missions) de représentation, devant contribuer au maintien de l'employabilité des représentants du personnel dans leur activité professionnelle ;
- De discuter des modalités les plus adéquates pour anticiper autant que de possible leurs absences dans le cadre de leur mission de représentation (ex. mise en place d'un agenda social trimestriel par la Direction des Ressources Humaines pour information au manager) ;
- De permettre, une adaptation du poste de travail qui ne réduise pas l'intérêt du travail, qui autorise le maintien des compétences et donc de son employabilité ainsi que des possibilités d'évolution professionnelle ;
- De fixer les objectifs attendus et déterminer la charge de travail, en prenant compte, le cas échéant, de certaines conditions de travail notamment liées à l'astreinte et/ou au travail de nuit.

La Direction des Ressources Humaines est en support de la hiérarchie dans ce cadre.

Le salarié nouvellement élu et/ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions syndicales peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par un membre de son organisation syndicale salarié de l'entreprise à laquelle il appartient ou du Groupe pour les coordonnateurs et/ou Délégués Syndicaux Centraux de BU.

Cet entretien donne lieu à un document écrit, qui définit l'aménagement éventuel de la charge de travail sur le plan qualitatif et quantitatif, prenant en compte l'exercice du ou des mandats et signé par les deux parties. Ce document écrit est transmis à la Direction des Ressources Humaines.

En support de la préparation et du déroulé de cet entretien, un formulaire avec guide d'entretien est mis à disposition du salarié élu et/ou mandaté ainsi que du manager et du responsable RH.

Enfin, à la suite de cet entretien, une réflexion globale devra être menée entre le N+1 et le N+2 sur la charge de travail et la définition des objectifs de l'équipe dont le salarié élu ou mandaté fait partie.

III.2.3 - Entretien annuel d'évaluation

Chaque année, comme tout salarié, les élus et mandatés bénéficient d'un entretien avec leur hiérarchie.

Cet entretien doit permettre :

- D'évaluer les performances réalisées au cours de l'année précédente, en fonction des objectifs fixés l'année précédente, tenant compte du prorata de temps de travail restant pour l'activité professionnelle, à préciser dans le support écrit de l'entretien ;
- D'identifier les compétences acquises ou à développer ;
- D'évoquer les évolutions professionnelles possibles et les moyens d'y parvenir ;
- D'identifier les formations professionnelles nécessaires à suivre pour l'entretien de ces compétences dans le cadre de son activité professionnelle notamment en ce qui concerne l'adaptation aux nouveaux outils et/ou nouvelles technologies, étant précisé que le suivi de ces formations professionnelles doit être maintenu tout au long de la durée du mandat.

Cette évaluation s'effectue sur la base de leur seule activité professionnelle.

III.2.4 - L'évolution salariale

Conformément au principe de non discrimination énoncé par les articles L.2141-5 et suivants du Code du travail, les salariés élus et/ou mandatés *"... lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail ... bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise."*

Ce principe de non discrimination salariale est étendue à l'ensemble des salariés élus et/ou mandatés, quelque soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent.

Dans ce cadre, il sera tenu compte de la carrière que les salariés élus et/ou mandatés avaient au moment de la prise de mandat ou, le cas échéant, au moment du changement de filière professionnelle en cours de mandat et/ou à la suite d'une formation titrante et/ou diplômante et/ou de la reconnaissance des compétences acquises (VAE) dans le cadre du parcours syndical. Cette même approche pourra être étendue aux classifications et à l'accès à un plan de formation défini en cohérence avec les compétences appliquées dans le cadre de la classification.

La rémunération est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en valorisant les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Une comparaison avec un panel de salariés exerçant la même activité, ayant la même ancienneté et la même qualification est réalisée, à partir du premier mandat ou, le cas échéant, au moment du changement de filière professionnelle en cours de mandat et/ou à la suite d'une formation titrante et/ou diplômante.

S'agissant des salariés qui bénéficient d'une rémunération variable, la part collective (si elle existe) sera équivalente à celle des autres salariés relevant de la même activité et la part individuelle sera basée sur la performance professionnelle, les temps consacrés à l'exercice des mandats étant neutralisés.

En ce qui concerne les salariés exerçant plusieurs mandats dont les missions de représentation sur l'année représentent au moins 50 % de leur temps de travail et/ou les permanents syndicaux, la question de leur rémunération est de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, au niveau auquel ils exercent leur mandat principal et en relation avec la filière professionnelle métier.

Le salarié élu et/ou mandaté qui souhaite des précisions sur les modalités appliquées dans ce cadre pourra en faire la demande auprès de son manager et/ou de la Direction des Ressources Humaines de son entité et/ou BU de rattachement.

III.2.5 - Entretien de mi-mandat

A mi-mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical et/ou le titulaire d'un mandat syndical, dont la ou les mission(s) syndicale(s) sur l'année représente(nt) au moins 30% de son temps de travail, peut bénéficier à sa demande, d'un entretien ayant pour objet d'évaluer ses besoins en matière d'orientation et d'accompagnement.

Cet entretien est mené par la DRH de la société d'origine du salarié concerné et en concertation avec son manager.

A cette occasion, il sera examiné dans quelles conditions le salarié mandaté peut bénéficier d'une formation de remise à niveau ou de réorientation professionnelle ; il sera tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat reconnues par une VAE .

Afin de faciliter la reprise à plein temps de l'activité professionnelle, à l'issue de plusieurs années de mandats et dans le cadre d'une démarche volontaire, le salarié titulaire de

mandats peut s'engager dans une progression professionnelle ou une reconversion, prenant en compte les compétences acquises dans l'exercice de ses mandats ; à ce titre, il bénéficie à sa demande d'un bilan de compétences/orientation, réalisé par un organisme extérieur, d'une VAE, d'une formation diplômante et/ou d'un Contrat de développement de compétences.

Par ailleurs, à la demande du représentant du personnel titulaire, délégué syndical et/ou titulaire d'un mandat syndical, dont la ou les mission(s) de représentation sur l'année représente(nt) au moins 50% de son temps de travail, il pourra être proposé de réaliser un stage professionnel d'une ou deux semaines par an de maintien, d'actualisation et/ou de développement de ses compétences professionnelles contribuant ainsi au maintien de son employabilité dans son activité professionnelle et de son développement professionnel futur.

En support de la préparation et du déroulé de cet entretien, un formulaire avec guide d'entretien est mis à disposition du représentant du personnel titulaire, délégué syndical et/ou titulaire d'un mandat syndical ainsi que du manager et/ou du responsable RH.

III.2.6 - Accompagnement des fins et/ou pertes de mandat

Les dernières réformes conduisant à un important renouvellement des représentants du personnel, les parties signataires au présent accord souhaitent rappeler ici l'importance à réussir l'accompagnement professionnel des salariés quittant leur mandat. C'est pourquoi une attention toute particulière sera portée à la mise en oeuvre rapide des dispositions qui suivent.

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical ayant perdu son mandat bénéficie, systématiquement dans les 2 mois suivant la fin de son mandat, d'un entretien de fin et/ou perte de mandat ayant pour objet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Le cas échéant, cet entretien de fin et/ou perte de mandat sera l'occasion de réévaluer les besoins identifiés dans le cadre de l'entretien de mi-mandat et mettre en place, si nécessaire, un accompagnement spécifique de fin de mandat et/ou d'une formation.

Cet entretien peut également avoir lieu en anticipation d'une fin de mandat dans les 9 mois précédant son terme, à la demande du salarié élu ou mandaté.

Cet entretien est mené par la DRH de la société d'origine du salarié concerné et en concertation avec son manager.

A la suite de cet entretien, il pourra être proposé, si nécessaire, au représentant du personnel titulaire, délégué syndical et/ou titulaire d'un mandat syndical, dont la ou les mission(s) de représentation sur l'année représente(nt) au moins 50% de son temps de travail un bilan individuel (type conseil en évolution professionnelle). Ce bilan individuel a pour objet d'identifier les différents dispositifs disponibles à activer pour proposer une réponse appropriée à la situation du salarié concerné, notamment dans le cadre d'un plan de formation et/ou de développement des compétences.

En support de la préparation et du déroulé de cet entretien, un formulaire avec guide d'entretien est mis à disposition du représentant du personnel titulaire, délégué syndical et/ou titulaire d'un mandat syndical ainsi que du manager et/ou du responsable RH.

III.3 - Formation/professionnalisation des acteurs du dialogue social

La formation a un rôle fondamental à jouer aussi bien pour promouvoir le dialogue social que pour préparer et accompagner les acteurs du dialogue social dans l'exercice de leurs responsabilités.

Dans ce cadre, les entités et/ou BU du groupe en France pourront définir avec leurs partenaires sociaux des modules de formation adaptés à leurs situations.

Ces modules de formation pourraient porter notamment sur le rôle du dialogue social en entreprise et la négociation collective ou sur des thématiques plus spécifiques telles la finance, la QVT ou le régime des frais santé,...

Des formations communes aux acteurs du dialogue social (managers, Directions RH et représentants du personnel titulaires, délégués syndicaux ou titulaires d'un mandat syndical au sein du Groupe) visant à favoriser le développement d'une culture commune du dialogue et de négociation pourraient être également proposées.

L'objet de ces formations communes est notamment de permettre:

- une appropriation des enjeux clés qui impactent la relation de travail et son cadre négocié ;
- une réflexion partagée sur les facteurs clés d'une relation propice au développement d'un dialogue social de qualité ;
- une identification des facteurs déterminants d'une dynamique de négociation ;
- une compréhension des éléments déterminants du cadre juridique propice à une sécurisation des accords.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien de mi-mandat, il pourra être proposé au salarié élu ou mandaté un parcours de formation en vue d'une certification des compétences acquises dans l'exercice de son mandat de représentant du personnel ou de son mandat syndical.

III.4 - Valorisation de la fonction syndicale

III.4.1 - Journée de partage

Afin d'encourager l'instauration de dispositifs de reconnaissance et de valorisation des parcours de représentants du personnel ainsi que des compétences liées à l'exercice d'un mandat, une journée de partage à charge du Groupe (hors frais de transport) rassemblant des acteurs du dialogue social (managers, Directions RH et représentants du personnel titulaires, délégués syndicaux ou titulaires d'un mandat syndical au sein du Groupe) autour

d'expériences concrètes innovantes et de pratiques de mise en oeuvre en matière de dialogue social sera organisée a minima tous les 3 ans au sein du Réseau des Campus.

III.4.2 - Réflexion et/ou expérimentation sur un dispositif d'appréciation des compétences des représentants du personnel

Les parties au présent accord, conscients que la valorisation des compétences acquises dans le cadre du parcours syndical est un enjeu central du dialogue social en entreprise, souhaitent initier une réflexion et/ou expérimentation sur les modalités de mise en place d'un dispositif d'appréciation des compétences des représentants du personnel (type proposition accompagnement Dialogues) remplissant un double objectif:

- placer le représentant du personnel dans les meilleures conditions pour conduire son mandat ;
- valoriser l'expérience et les compétences acquises au travers de son activité de représentation du personnel dans son parcours professionnel.

Un groupe de travail est constitué dans ce cadre. Outre les représentants de la DRH Groupe et des DRH des entités et/ou BU au sein du Groupe, il est composé de quatre [4] membres par organisation syndicale signataire.

III.5 - Accès à une messagerie électronique

Chaque salarié élu ou mandaté par une organisation syndicale représentative bénéficie, au titre de son mandat, d'une adresse électronique veolia.com. C'est pourquoi le salarié élu ou mandaté par une organisation syndicale représentative qui n'en disposerait pas peut en faire la demande auprès de sa société d'origine.

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives peuvent également demander la création d'une adresse veolia.com spécifique au niveau d'une entité et/ou BU afin de faciliter les échanges avec tout ou partie des salariés couverts par le périmètre de leur mandat au sein de cette entité et/ou BU.

Dans le cadre des dispositions définies en Annexe 1 du présent accord, cette adresse électronique spécifique permet de communiquer en interne, d'une part, sur les sujets relatifs aux négociations ou thèmes centraux Groupe entre mandatés, entre organisations syndicales représentatives, entre mandatés et Direction et avec les salariés et, d'autre part, sur les sujets relatifs aux négociations ou thèmes traités au sein de l'entité et/ou BU avec tout ou partie des salariés couverts par le périmètre de leur mandat au sein de cette entité et/ou BU.

Avec accord de la Direction des Ressources Humaines de l'entité et/ou BU concernée, les organisations syndicales représentatives pourront utiliser les groupes de messagerie interne existantes pour communiquer en interne sur les sujets mentionnés ci-dessus, et sous réserve du respect des dispositions prévues en annexe 1.

Les parties s'engagent à respecter le caractère confidentiel de ces échanges.

C.C. [Signature] PP [Signature]

Cette messagerie est utilisée à des fins professionnelles : en cas d'abus, l'accès sera immédiatement retiré.

IV - Modalités de mise en oeuvre et de suivi du Présent Accord

IV.1 - Modalités de mise en oeuvre

Le présent accord fera l'objet d'une information des instances de représentation du personnel et d'une diffusion élargie auprès de l'encadrement et du personnel des entités Veolia en France.

Du fait de la multiplicité des structures sociales et juridiques au sein du Groupe en France, l'information des instances de représentation du personnel débutera par celles des instances centrales (CSEC et IDS) des BU du groupe en France puis suivront celles des CSE des entités au sein de ces BU.

Par ailleurs, après information des instances, une note informant le personnel des principales dispositions du présent accord et de ses modalités de consultation sera affichée sur les panneaux réservés à cet usage au sein des établissements.

La DRH Groupe de Veolia veillera au déploiement de l'accord dans l'ensemble des entités du Groupe sur le périmètre France. A ce titre, la DRH Groupe pourra être saisie par les Représentants Syndicaux Groupe (RSG) en cas de difficulté dans l'application des dispositions prévues dans le présent accord. La DRH Groupe s'engage à intervenir auprès des directions concernées afin d'envisager les modalités de mise en oeuvre.

Afin de faciliter le déploiement de l'accord, les organisations syndicales signataires assureront l'information de leurs représentants dans les entreprises de Veolia. Elles pourront demander l'aide de la DRH Groupe pour l'organisation de cette information, information qui pourra notamment s'opérer dans le cadre des dispositions de l'article II.3.3 du présent accord.

IV.2 - Commission de suivi Groupe

Une commission de suivi Groupe du présent accord, présidée par la DRH Groupe, est constituée. Outre les représentants de la DRH Groupe, elle est composée de quatre [4] membres par organisation syndicale signataire.

Elle est chargée de veiller à la mise en oeuvre et au suivi du présent accord, à l'analyse et aux traitements des éventuels dysfonctionnements, ainsi qu'à la promotion des bonnes pratiques. La Commission de suivi Groupe peut également être saisie en cas de difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord par chacune des Parties pour rendre un avis sur la question posée.

Cette commission Groupe se réunira une fois par an.

m

c.c. [Signature] PP

IV.3 - Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi ci-dessous seront analysés tous les ans au sein de la commission de suivi Groupe:

- Nombre d'accords collectifs signés dans l'année, par grand thème (dont accords relatifs (1) aux rémunérations et avantages sociaux, (2) à la santé et à la sécurité, (3) au dialogue social, (4) au développement des compétences des salariés, (5) à l'organisation et au temps de travail et (6) autres thèmes) et par société
- Nombre total des représentants du personnel dans l'entreprise ;
- Taux de grève (nombre de jours de grèves à caractère professionnel spécifiques à Veolia/ nombre de jours travaillés total) par société ;
- Nombre d'accords collectifs minoritaires suivis d'un référendum (à l'initiative d'une organisation syndicale de celui à l'initiative de la direction);
- Information annuelle sur le nombre d'alerte de discrimination syndicale, si information disponible.

Et tous les 2 ans à compter de la signature du présent accord pour les indicateurs suivants :

- Nombre d'entretiens de prise de mandat et de fin et/ou perte de mandat réalisés à la suite du renouvellement des instances ;
- Nombre de représentants du personnel titulaires, délégués syndicaux et/ou titulaires d'un mandat syndical, ayant suivi une formation dans le cadre de leur activité professionnelle.

Des discussions pourront être engagées au sein de chacune des entités et/ou BU pour compléter cette liste d'indicateurs et/ou les préciser.

V - Dispositions Générales

V.1 - Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent, par ailleurs, de se rencontrer tous les trois ans afin d'examiner la possibilité d'amender le présent accord.

Chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision, qui devra être notifiée à chacun des autres signataires, pourra porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

Une réunion de négociation sera alors organisée dans les meilleurs délais suivant cette demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau groupe.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

c.c
20
PF

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

V.2 - Entrée en vigueur et publicité

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau groupe à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions réglementaires, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version originale papier et une version sur support électronique) par la Société auprès de la Direccte compétente.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires.

Enfin, le présent accord sera, après l'anonymisation des noms et prénoms des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

* * *

c.c
l.
21
m
pp

Fait à Aubervilliers, Le 10 février 2020

En 7 (sept) exemplaires originaux.

Signatures des parties

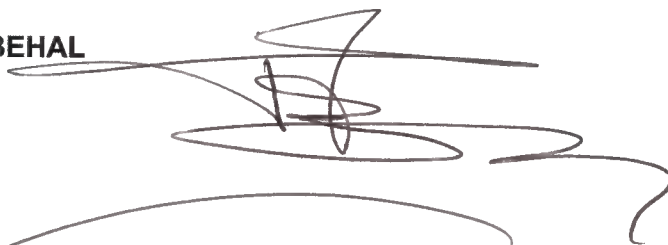
Pour Veolia :
Monsieur Jean-Marie LAMBERT
Directeur des Ressources Humaines Groupe



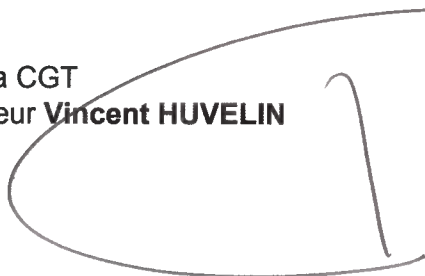
Pour la CFDT :
Monsieur **Philippe PAINVIN**



Pour la CFE-CGC
Madame **Patricia BEHAL**



Pour la CGT
Monsieur **Vincent HUVELIN**



Pour la CGT-FO
Monsieur **Christian CHAVATTE**



Annexe 1 - Modalités d'utilisation de la messagerie interne, de l'intranet Veolia et d'Internet par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord Groupe

Le présent accord Groupe prévoit l'utilisation d'outils de communication électroniques (messagerie interne, Intranet et Internet) notamment par les Représentants Syndicaux Groupe et leur organisation syndicale représentative au sein des entités et/ou BU du Groupe en France.

La présente annexe a pour objet de rappeler et préciser en complément de la Charte informatique, les règles de bonne conduite et les règles générales de déontologie auxquelles est soumise l'utilisation de ses outils par les partenaires sociaux.

Les dispositions du présent accord s'appliquent de ce fait aux Représentants Syndicaux Groupe, et leur délégation Groupe ainsi qu'aux membres du Bureau élargi du Comité de Groupe France.

Ces dispositions s'appliquent également aux représentants, délégués ou coordinateurs syndicaux des entités et/ou BU au sein du Groupe en France, sous réserve du respect de la Charte informatique de l'entité et/ou la BU concernée ainsi que des règles édictées ci-dessous.

I- Règles de bonne conduite

L'utilisation de la messagerie interne est soumise d'une part au respect de la Charte informatique Groupe et d'autre part aux règles de bonne conduite suivantes:

- 1) Les partenaires sociaux tels que définis ci-dessus sont habilités à diffuser des informations par le biais de la messagerie interne à tout ou partie des salariés couverts par le périmètre de leur mandat ou de l'instance sur les champs de dialogue évoqués au sein des instances des Comités de Groupe France et des négociations / groupe de travail au niveau Groupe. Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives au sein d'une entité et/ou BU sont habilités à diffuser des informations par le biais de la messagerie interne sur les sujets relatifs aux négociations ou thèmes traités au sein de l'entité et/ou BU avec tout ou partie des salariés couverts par le périmètre de leur mandat au sein de cette entité et/ou BU.
- 2) Liberté doit être laissée à chaque salarié de prendre connaissance ou non de ces informations. Pour cela, celles-ci devront signalées l'objet de l'information (toutes informations et communication proprement dite doit figurer dans une pièce jointe), étant précisé que le caractère syndical du message doit apparaître clairement en objet du message électronique adressé, pour informer les salariés sur l'origine et la nature du message.
- 3) La diffusion des informations est limitée aux sujets entrant dans le cadre des périmètres et prérogatives des partenaires sociaux tels que définis ci-dessus.

- 4) Avec accord de la Direction des Ressources Humaines de l'entité et/ou BU concernée, les organisations syndicales représentatives pourront utiliser les groupes de messagerie interne existantes pour communiquer en interne sur les sujets mentionnés ci-dessus.
- 5) La fréquence d'utilisation de la messagerie interne par les partenaires sociaux et le volume des informations diffusées devront rester raisonnables afin de conserver ou permettre la fluidité nécessaire de la messagerie.

En cas de non-respect de ses règles et avec une intention délibérée de les enfreindre par un des partenaires sociaux tel que défini ci-dessus, l'accès à la messagerie interne, à l'Internet Veolia Environnement et à l'intranet lui sera retiré pendant un temps proportionné à la gravité des violations des règles d'utilisation et pouvant aller jusqu'à une période de 6 mois.

De tels comportements renouvelés avec une intention délibérée pourraient conduire la Direction à envisager de restreindre de façon temporaire ou définitive l'accès à ces outils électroniques à l'organisation concernée.

II - Règle générale de déontologie

L'utilisation de la messagerie interne est soumise au respect des règles de déontologie relatives à la presse et en particulier les utilisateurs devront s'abstenir de tout propos diffamatoire, discriminatoire ou raciste.

Les partenaires sociaux devront, par ailleurs respecter les règles de confidentialité propres à l'exercice de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux devront également respecter la charte informatique Groupe et les règlements d'utilisation internet, de la messagerie, et de l'intranet Groupe.

La Direction s'engage à respecter la confidentialité des messages circulant sur la messagerie interne entre les partenaires sociaux et les salariés.

III- Internet

Les partenaires sociaux ayant ouvert à leur initiative un site propre sur Internet, ne pourront utiliser le nom ou le logo de l'entreprise sans son accord exprès, conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque.

Les partenaires ne pourront à partir des postes en réseau au sein de l'entreprise, procéder au téléchargement, sur le site propre visée au premier alinéa, de sites entiers ou partiels de vidéo, d'images animées de bandes sons ou fichier de tous types.

c.c
1.
24
m
pp

En cas de non-respect les dispositions mentionnées ci-dessus pour la messagerie seront également appliqué pour l'intranet et l'Internet seront appliquées.

Annexe 2 - liste indicative à date des sociétés du Groupe Veolia en France

Recyclage et Valorisation des déchets France :

ACIER PROVENCE RECYCLAGE	PREFERNORD
ALPES ASSAINISSEMENT	REMIVAL
ALPHA	REP
ARC EN CIEL	RIMMA
ARVALIA	RIVE DROITE ENVIRONNEMENT
ATEP	RONAVAL
AUBINE	SAVED
AUREADE	SAVIP
BIO BESSIN ENERGIE	SEA
CDIF	SECODE
CGECP	
CHAREO	SETMI
COVALYS	SETOM
CTSP CENTRE	
DIGEO	SETRAD
ECOPLASTICS	SHMVD
ESTERRA	SMTVD
EVOLIA	SNVE
GENERIS	SOBREC
GEVAL	SOCCOIM
IPODEC NORMANDIE	SODEC
JACKY DUFEU	SOMOVAL
JURALIA	SONIRVAL
LES SABLES DE MONTMOU	SOVAL
LUCANE	SOVAL NORD
MCV	SOVALEM
MICRO ORANGE	SPEN
MILLE	STMC
NETRA	STVL
ONYX ARA	SYNER VAL
ONYX EST	TAIS
ONYX LANGUEDOC ROUSSILLON	TRIADE AVENIR OUEST
ONYX MEDITERRANEE	TRIADE AVENIR RHONE
ALPES	
OPESLIA	TRIADE AVENIR SUD
ORVADE	TRIADE ELECTRONIQUE
	TRINEO
OTALIA	TRP
OTUS	V.R. VALORISATION
NORMANDIE	
PAUL GRANDJOUAN SACO	VALDEO
	VAL'ERGIE

m

25

c.c

l.
B

pp

PETROFER SOCIÉTÉ NOUVELLE
PLASTIC RECYCLING
PMG
PMGH

VALENE
VALEST
VALINEA
VALNOR


VALOMED
VALOMSY
VALOR'CAUX
VALOREIZH
VALSUD
VDF VEOLIA DEMANTELEMENT OUEST (ex Séjourné)
VEOLIA DECONSTRUCTION FRANCE
VEOLIA DEMANTELEMENT SOLUTIONS
VEOLIA PROPRETE SIEGE NANTERRE
VEOLIA PROPRETE ST DENIS (VPFR)
V P AQUITAINE
VP ILE DE FRANCE
VP LIMOUSIN
V P MIDI PYRENEES
VP NORD NORMANDIE
VP NORMANDIE
VP POITOU CHARENTES
VP RHIN RHÔNE
VP SAS
XVEO

Eau France :

- **UES EAU :**

ASSAINISSEMENT DE LA PRESQU'ILE DE GUERANDE (APG)
CHAMPENOISE DE DISTRIBUTION
CIE DES EAUX DE LA BANLIEUE DU HAVRE (CEBH)
CIE EAUX ET DE L'OZONE (CEO)
CIE EXPLOITATION ET COMPTAGE (CEC)
CIE FERMIERE DE SERVICES PUBLICS (CFSP)
CIE MEDITERRANEENNE EXPLOITATION SCE D'EAU (CMESE)
CREUSOT-MONTCEAU-EAU
CYCLE DE L'EAU EXPERTISE ET ASSISTANCE (CEEA)
EAU ET CHALEUR EN HAUTE MONTAGNE (ECHM)
EAUX DE DINAN EAU POTABLE
EAUX DE LA POSSESSION
EAUX DE TOULON SET
EAUX DU TOUQUET
EPUR
MOSELLANE DES EAUX
RUAS
RUNEO

SADE EST
SADE EXPLOITATIONS LANGUEDOC ROUSSILLON

c.c.  m PP
26

SADE EXPLOITATIONS NORD DE LA FRANCE
SADE EXPLOITATIONS SUD EST DE LA FRANCE
SADE EXPLOITATIONS SUD OUEST DE LA FRANCE
SADE NORMANDIE
SAGEBA

SEAT
SOC D EXPLOITATION SYST INST EAU ASSAINI (SESIA)
SOC. D'EXP. DES EAUX DE SEINE EURE NORMANDIE (SEESN)
SOCIETE D'ASSAINISSEMENT DU GRAND AVIGNON (SAGA)
SOCIETE D'ENVIRONNEMENT DU BASSIN DE LACQ (SEBL)
SOCIETE d'EXPLOITATION DES EAUX VEOLIA VENDEE (SEEVV)
SOCIETE DES EAUX DE DOUAI
STE AVIGNONNAISE DES EAUX (SAE)
STE D'EXPLOIT D'EAU DU BASSIN D'ARCACHON SUD (SEEBAS)
STE DES EAUX ET DE L'ASSAINISSEMENT DE L'OISE (SEAO)
STE EAUX DE LA VILLE DE CAMBRAI
STE EAUX DE MELUN
STE EAUX DE PICARDIE
STE EAUX DE SAINT OMER
STE EAUX DE TROUVILLE DEAUVILLE NORMANDIE (SETDN)
STE FRANCAISE DE DISTRIBUTION D'EAU (SFDE)
STE MACONNAISE ASSAINISSEMENT DISTRIB EAU (SMADEC)
STE REGIONALE DE DISTRIBUTION D'EAU (SRDE)
STE TECHNIQUE EXPLOITATION ET COMPTAGE (TEC)
STE VAROISE AMENAGEMENT ET GESTION (VAG)
VEOLIA EAU - COMPAGNIE GENERALE DES EAUX (VEGGE)
VEOLIA EAU D'ILE DE FRANCE SNC (VEDIF)

- **Sociétés hors UES EAU**

ABYLON
BIRDZ
COMPAGNIE ALSACIENNE EAU ET ASSAINISSEMENT (CAEA)
EAU DE LA METROPOLE EUROPEENNE DE LILLE (ILEO)
ENTREPRISE ROGER MARTEAU
FLUKSAQUA
GENERALE DES EAUX GUADELOUPE
HOMEFRIEND
MAJIKAN
PAYBOOST
SOCIETE D'ASSAINISSEMENT BORDEAUX METROPOLE (SABOM)
SOCIETE DES EAUX DE CORSE (SDEC)
SOCIETE NOUVELLE CHAPUIS

STE ANONYME FOIRE INTERNATIONALE DE MARSEILLE (SAFIM)
TRAVAUX HYDRAULIQUES ET BETON ARME (THEBA)

VAL DE LOIRE SOLOGNE TRAVAUX PUBLICS (VLSTP)
VEOLIA WATER INFORMATION SYSTEMS (VVIS)

- **Société des Eaux de Marseille :**

UES Société des Eaux de Marseille, composée de :

AGGLOPOLE PROVENCE EAU
ASSAINISSEMENT EST METROPOLE
ASSAINISSEMENT OUEST METROPOLE
EAU DE MARSEILLE METROPOLE
EAUX DE MARSEILLE

Sociétés Hors UES :

BIOTECHNA
BONDIL ASSAINISSEMENT
BRONZO TP
ECOTEC
ENTREPRISE BRONZO
ETS GEORGES FARINA
SILIM ENVIRONNEMENT
SOMEI
STE PROVENCALE GS
TRANSPORT & ENTRETIEN PHOCEEN

Veolia MIB (Maintenance environnementale Industrie Bâtiment) :

- **SARP :**

AIT (Assistance Industrielle et Technique)
BACHELET-BONNEFOND
BOUILLET ASSAINISSEMENT
CURAGE INDUSTRIEL DE GONESSE
EAV
ECOPUR
ETS MICHEL WEILL
FCA
LEHOUX
SAD
SANI CENTRE
SARP CENTRE EST

SARP MEDITERRANEE
SARP NORD

SARP OUEST
SARP SA
SARP SUD OUEST
SATER
SEAV
SERVICE ENTRETIEN MEDITERRANEE
SNAVEB
SOA
SOCIETE MERIDIONALE D'ENVIRONNEMENT (SME)
SODI SIDE
SODI
SODI NORMANDIE
SOTAME
SVR VIDANGES REUNIES
TELEREP FRANCE
TRANSMANCHE SERVICES
YVES MADELINES SA

- **VIGS** (Veolia Industries Global Solutions) :

DEFENSE ENVIRONNEMENT SERVICES
STPI
STLI
VESTALIA
VIGS

- **Veolia Energie France** :

ALTERGIS INGENIERIE
ENOVA SUD
FACADES INGENIERIE
FACADES INGENIERIE CONSTRUCTION
GESTEN
POSITIF
SAGEES Guadeloupe
SAGEES Guyane
SAGEES Martinique
SAGEES Réunion
TECHNOLOGIE ET INGENIERIE
VEOLIA ENERGIE FRANCE

- **OFIS**

Veolia Technologies et Contracting :

- **Veolia Water Technologies en France** :

UES OTV :

m

c.c



PP

OTV
OTV INTERNATIONAL
SOLYS (ex-SPF-SOLUTIONS PLATFORM FRANCE)
VWS SUPPORT

Sociétés hors UES OTV :

ENTROPIE
OIL & GAS
PLASTIC METAL TECH.
SIDEM
SIDEM ST BARTHELEMY
VEOLIA WATER STI

- Sarp Industries :

ALPES ENVIRONNEMENT
CEDILOR
DIELIX
DRAKKAR
ECO VALOR
EDIB
EMTA
EOD-EX
EOVAL
EST ARGENT SAS
EURO DIEUZE
GRS VALTECH
HYDROPALE
LAMBERTY
OCCITANIS
OREDUI
OSILUB
PROCINER
RTDH

SARP CARAIBES
SARP INDUSTRIES
SARPI USINE LIMAY
SARP INDUSTRIES SIEGE
SARPI LA TALAUDIÈRE
SEDIBEX
SERAF
SEREP
SEVIA
SIAP
SIRA

c.c
L.
30
PF
m
B

SITREM
SMAB
SOLAMAT MEREX
SOLICENDRE
SOLITOP
SONOLUB
SOREDI
SOTREMO
SOTRENOR
SPR
SPUR ENVIRONNEMENT
SWC
TECHNAVOX
TPA

- **SADE en France :**

CIEMA
CLAISSE ENVIRONNEMENT
CONDUITES CANAL ATLANTIQUE
COTTEL
DPSM
EIE (Equipement Industriel Européen)
ERCTP
ETE
GANTELET GALABERTHIER
GECITEC
GT CANALISATION
GUIGUES
HUMBERT
MIANE ET VINATIER
PICHON
ROCHE
SADE - CGTH
SAT
SET (Société Equipement Tuyauteries)

SETHA
SFDE TRAVAUX
SMTP
SNA (Société Niçoise d'Assainissement)
SOMEC
TERRATECH

- **NUCLEAR SOLUTIONS :**

ASTERALIS
AXI

m

c.c

pp

- SEDE :

ANGIBAUD DEROME ET SPECIALITES
ALCION
SANI
SEDE ENVIRONNEMENT

VE SA et entités rattachées :

CAMPUS VEOLIA
ECO ENVIRONNEMENT INGENIERIE
SEURECA
VEOLIA ENVIRONNEMENT SA
VEOLIA INNOVE
VERI

c.c
l.
m
32
PP