Docusign Envelope ID: B44C369C-BA46-46DE-BDE2-EAABB8A448D5
Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux - 2024 - 2028

Entre :

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, représentée par Monsieur Michel PORCEL

d'une part,

Et :

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

Le syndicat CFDT représenté par Madame Karine FEY, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Madame Patricia BEHAL, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,

Le syndicat FO représenté par Madame Séverine ALLAIN, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux,

d'autre part,

DS BP DS SA

DS VM DS KF

Docusign Envelope ID: B44C369C-BA46-46DE-BDE2-EAABB8448D5
Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Préambule

Article 1 - Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes
1.1 Un.e référent.e National.e de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes
1.2 Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE
1.3 Le dispositif d'alerte Whispli
1.4 Une inscription dans les règlements intérieurs
1.5 Une démarche de sensibilisation

Article 2 - Recrutement
2.1 Principe de non-discrimination dans les processus de recrutement
2.2 Féminisation des effectifs par le recrutement
2.2.1 Postes objets d'une analyse ciblée
2.2.2 Insertion par l'alternance
2.2.3 Promotion des métiers de l'exploitation
2.2.4 Favoriser l'évolution professionnelle et l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération
3.1 Rappel du principe d'égalité de traitement lors de l'examen annuel de situation
3.2 Analyse annuelle globale de la situation des femmes et des hommes
3.3 Rémunération et incidences de la maternité et de la parentalité
3.4 Dispositif salarial collectif en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 4 - Accès à la formation

Article 5 - Articulation de la vie professionnelle avec la vie privée et familiale
5.1 Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ou personnelle
5.2 Dispositions spécifiques à la période de grossesse
5.2.1 Absences et aménagements du temps de travail
5.2.2 Dispositifs complémentaires
5.2.3 Grossesse et télétravail
5.3 Dispositif spécifique aux salariées souffrant de dysménorrhée
5.4 Dispositif d'entretiens de préparation et de retour de congés
5.5 Dispositif d'information

Article 6 - Dispositif favorisant la mixité
6.1 Vêtements de travail
6.2 Locaux, vestiaires et sanitaires spécifiques

Article 7 - Réalisation d'un rapport consolidé sur la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'UES

Article 8 - Suivi de l'accord

Article 9 - Modalités d'application
9.1 Entrée en vigueur
9.2 Durée
9.3 Révision

DS BP DS SA DS VM DS KF

Docusign Envelope ID: B44C369C-BA46-46DE-BDE2-EAABB8A448DE
Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Préambule

Depuis 2011, l'UES Veolia Eau Générale des Eaux s'est inscrite dans une politique volontariste et une démarche générale en faveur de la mixité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre toute forme de discrimination qui a été intiée dès 2011, au travers de 4 accords et avenant successifs (2011, 2016 et 2019).
Le présent accord s'inscrit dans le prolongement immédiat du dernier accord sur l'égalité professionnelle de l'UES du 6 novembre 2019, dont l'intégralité des dispositifs et mesures continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord et notamment sur toute l'année 2024.

Les grandes orientations du présent accord sont :

- favoriser la mixité au sein de l'UES et dans ses métiers,
- assurer une égalité de traitement tout au long des étapes de la carrière professionnelle,
- réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes,
- améliorer l'équilibre vie professionnelle /vie privée,
- mettre en place des programmes d'accompagnement de femmes vers des postes à responsabilité,
- sensibiliser les managers et le réseau ressources humaines,
- développer les actions de communication.

Les signataires du présent accord, conscients que des écarts persistent au sein de l'UES, inscrivent le présent accord dans le prolongement de l'ambition portée par Veolia Eau France de positionner l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu. Il se fixe comme objectifs d'assurer cette continuité des dispositifs et outils déjà mis en œuvre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de développer de nouvelles actions liées notamment aux évolutions professionnelles, à la lutte contre le sexisme ordinaire et les violences faites aux femmes.

La réussite de ces actions nécessite notamment la remise en cause de certains biais cognitifs et les perceptions erronées qui en découlent concernant les capacités et/ou les compétences d'une personne à accomplir certaines tâches et/ou occuper certaines fonctions au regard notamment de son sexe.

Les signataires rappellent le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière et la rémunération doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs liés aux compétences, aux qualifications, à l'expérience professionnelle et à la performance des salarié.e.s/candidat.e.s à un emploi, à l'exclusion de toute considération liées notamment au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'organisation du temps de travail, à la maternité/la paternité, à l'adoption, à l'état de santé et aux charges familiales.

Les signataires reconnaissent le caractère fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe Veolia.

Le présent accord est le résultat des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application de l'article L. 2242-1 du code du travail.

Dispositions générales : acteurs.actrices de la politique liée à l'égalité professionnelle

Plusieurs acteurs.actrices internes agissent dans le cadre de la politique liée à l'égalité professionnelle au sein de l'UES Veolia Eau :

- Le réseau Ressources Humaines : l'ensemble des acteurs.actrices (la Direction des Ressources Humaines de l'Eau France, les DRH d'établissements et les responsables des ressources humaines (RRH)), est pleinement mobilisé dans la

DS BP DS VM DS KF DS CA

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

déclinaison de la politique Égalité professionnelle femmes hommes de l'entreprise. Ces acteurs sont garants des principes généraux de non discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel ; ils concourent également au suivi et à l'évolution professionnelle des salariés femmes et hommes pendant toute leur carrière.

- Le.la référent.e National.e "harcèlement sexuel et agissements sexistes" de l'UES Veolia Eau qui est chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s sur les thématiques en lien avec l'égalité professionnelle.

- Les référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE d'établissement :

- Les managers : ils.elles sont garant.e.s, au même titre que le réseau RH, de la politique égalité professionnelle femmes hommes.

- Les représentant.e.s du personnel (DS, RSS, RS CSE/CSEC, CSE, CSSCT et RP) : outre leurs prérogatives légales, sont pleinement impliqués dans la politique égalité professionnelle. Ils.elles sont ainsi sollicité.e.s dans le cadre de l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre de cette politique.

- Le comité éthique du Groupe Veolia.

Article 1 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les parties rappellent que le comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail ou qui crée un environnement hostile dégradant, humiliant ou offensant, est contraire au principe de l'égalité de traitement.

Afin de permettre l'application et le respect de ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et l'évolution des comportements au quotidien, les parties conviennent de la mise en place d'une démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Cette démarche s'appuie sur l'intervention d'acteurs.actrices spécifiques et de solutions d'alerte et de prises en charge efficaces et sur une démarche s'articulant autour de 5 dispositifs :

- Un.e référent.e National.e "harcèlement sexuel et agissements sexistes"- (1.1)
- Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE - (1.2)
- Le dispositif d'alerte Groupe Whispli - (1.3)
- Une inscription dans les règlements intérieurs - (1.4)
- Une démarche de sensibilisation - (1.5)

1.1 Un.e référent.e National.e "harcèlement sexuel et agissements sexistes"

Un.e référent.e National.e harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné.e, au niveau de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

<u>Rôle du/de la référent.e National.e</u>

Le.la référent.e a pour rôle de prévenir, agir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, en orientant, informant et accompagnant les salarié.e.s, et en déclenchant en interne toute procédure visant à faire cesser ces agissements.
Le.la référent.e a l'obligation de préserver la confidentialité des échanges et l'anonymat des salarié.e.s qui le sollicitent, sauf accord express de ces dernier.e.s.

Dans le cadre de ses missions en cas de saisine pour faits de harcèlement ou d'agissements sexistes, le.la référent.e national.e travaille en lien avec le.la DRH

DS BP DS VM DS KF DS SA

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

d'établissement concerné.e (et /ou toute personne identifiée au sein de l'équipe DRH de l'établissement).

Saisine du.de la référent.e national.e

Le.la salarié.e pensant être victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, aura la possibilité de saisir directement le.la référent.e national.e ou le.la DRH de l'établissement ou la personne identifiée au sein de l'équipe DRH de l'établissement (managers, réseaux RH et Prévention …). Le.la référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE pourra également être sollicité (cf. point 1.2 ci-dessous).

Au-delà du.de la salarié.e pensant être victime objet de la situation, tout.e salarié.e ayant été témoin de faits ou d'agissements de tels actes peut contacter le.la référent.e national.e pour obtenir des conseils face à la situation et, le cas échéant, dénoncer des faits et/ou échanger dans le respect de la confidentialité.

Bilan annuel

Un bilan sera fait chaque année, sur le nombre de sollicitations du.de la référent.e national.e au cours de l'année N-1 et leur catégorie (harcèlement sexuel, agissement sexiste), et notamment par nature des violences exercées et le genre de la victime (homme/femme/non genré), lors de la Commission égalité professionnelle nationale du CSEC.
Le.la référent.e national.e fera également un bilan sur les actions menées suite aux signalements.

A date de la signature de l'accord, la référente Nationale est Catherine Lasserre de la DRH Nationale. Elle peut être contactée à l'adresse mail ci-après catherine.lasserre@veolia.com.

En cas de dispositif spécifique au sein d'un établissement, le.la DRH de l'établissement le présentera en CSE.

1.2 Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE

Au sein de chaque CSE d'établissement, est désigné un.e réfèrent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour que tout.e salarié.e, victime ou témoin de tels actes, puisse le contacter et échanger dans le respect de la confidentialité afin qu'un plan d'action soit mis en œuvre.
Une formation spécifique sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera dispensée aux référent.e.s désigné.e.s au sein de chaque CSE d'établissement.

Le temps raisonnable d'étude des dossiers qui seront soumis au.à la référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE ne sera pas imputé sur son crédit d'heures de délégation.

Cette formation bénéficiera également à un.e deuxième membre du CSE désigné.e par chaque CSE, identifié.e comme "suppléant.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE" afin de garantir l'accueil des demandes en toute situation.

Le.la référent.e CSE et le.la "suppléant.e référent.e CSE" qui seront désigné.e.s, seront, dans la mesure du possible, un homme et une femme.

Par ailleurs, tout.e élu.e du CSE ou salarié.e doté.e d'un mandat de représentation du personnel (DS, RSS, RS CSE/CSEC, CSSCT, RP) peut également être saisi.e par un.e salarié.e estimant être victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

1.3 Le dispositif d'alerte Whispli

Le Groupe Veolia a défini des valeurs et des règles de conduite applicables en son sein et à respecter par l'ensemble de ses salarié.e.s, portant notamment sur la prévention de la santé et de la sécurité au travail des salariés.

Pour la mise en place de ces valeurs et de ces règles de conduite, le Groupe a mis en place une procédure pour permettre aux salarié.e.s, s'ils.elles le souhaitent, de signaler tout événement, comportement ou situation contraire aux règles du Groupe.

Ainsi, ce signalement peut s'effectuer par saisine directe du Comité éthique :
- par la plateforme Whispli, *Whispli.com*,
- par la boîte mail éthique (ethique.ve@veolia.com)
- par une hotline, *Whispli Voice, 09 71 08 06 16 à date*.

Le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes est un des domaines visé par le Groupe pour lequel l'alerte éthique peut être utilisée. Ainsi, le.la salarié.e pensant être victime de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou un.une salarié.e témoin de tels faits peut saisir le comité éthique.

1.4 Une inscription dans les règlements intérieurs

Le règlement intérieur fixe les règles applicables dans les entreprises et établissements notamment en matière de santé et sécurité au travail et doit comporter des dispositions visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en en rappelant les dispositions.
Le règlement intérieur des établissements de l'UES intègre l'ensemble de ces dispositions issues des dernières évolutions législatives renforçant la prévention et la sanction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, à savoir :
- la définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- l'interdiction de faire subir à un.une salarié.e de tels faits,
- ainsi que la lutte contre les discriminations.

1 .5 Une démarche de sensibilisation

La Direction s'engage à déployer une démarche de sensibilisation la plus large possible.
Cette démarche vise à assurer une meilleure connaissance et à favoriser une prise de conscience collective des problématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette démarche s'articule autour de 2 dispositifs :

- **une démarche générale et universelle pour l'ensemble du personnel.**

  Une campagne de communication générale sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera menée par la Direction, au sein de tous les établissements, par affichage, envoi de mails et relayée sur l'intranet.

  Pour la mise en œuvre du présent accord, dès l'automne 2024, la campagne de sensibilisation s'appuira sur le dispositif "*Chez Veolia, le sexisme et le harcèlement sexuel, c'est NON !*".

  Des campagnes de communication seront réitérées pendant toute la durée du présent accord.

- **Une démarche ciblée sur les personnes clefs de l'entreprise**

  Au-delà de la diffusion à l'ensemble du personnel, des messages et des outils, la

DS BP DS VM DS SA DS KF

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Direction s'engage à ce que certain.e.s salarié.e.s suivent obligatoirement la sensibilisation sur la base du e-learning :

- ligne managériale, du DG aux Responsables d'Équipes,
- toutes les équipes RH,
- tous.tes les représentant.e.s du personnel (CSEC, CSE, RP, RS et DS/RSS).

Cette démarche sera étendue progressivement :
- à tous.tes les salarié.e.s de l'UES,
- et, au moment du recrutement, pour chaque personne nouvellement recrutée dans le cadre d'un CDI, CDD, d'une alternance.

Des initiatives locales de sensibilisation pourront également, le cas échéant, être déployées.

Objectifs synthétiques point 1.5 :
- Mettre en place au niveau de l'UES des actions de sensibilisation à destination des managers et des RH notamment dans le processus de recrutement ;
- Organiser au moins une fois tous les 2 ans, un rappel de sensibilisation ;
- Mener des actions de promotion auprès des scolaires, des étudiant.e.s.

Indicateurs de suivi associés
- Nombre d'actions de sensibilisation ou formations à la mixité / la non-discrimination à destination des managers et des salarié.e.s ;
- Nombre de personnes ayant suivi la formation e-learning "Non ! Au sexisme et au harcèlement sexuel" à destination des managers ;
- Nombre de référent.e.s ayant été formé.e.s ;
- Nombre d'actions de promotion auprès des scolaires, des étudiant.e.s.

Article 2 - Recrutement

La Direction de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux s'engage à ce que le principe de non-discrimination, en général, et en particulier entre les femmes et les hommes, s'applique dans toutes les activités liées au recrutement, qu'il soit interne (mobilité) ou externe.

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes/hommes, les candidatures féminines et masculines lors du processus de recrutement, de nomination et de mobilité seront étudiées avec la même attention.

Travailler sur la mixité au sein de toutes les catégories de métiers contribue à l'évolution des mentalités en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes par des représentations non genrées des parcours professionnels. Cette recherche d'équilibre entre les genres se manifeste en premier lieu dans les processus de recrutement de l'entreprise.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers masculins et de métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans certains d'entre eux.

Afin de s'assurer de la mise œuvre de cet engagement sur des postes majoritairement masculins ou féminins au sein de l'UES, la Direction renouvelle son engagement de présenter chaque année, durant la période d'application de l'accord, lors de la Commission Nationale de l'Égalité Professionnelle Femmes Hommes du CSEC, des données permettant d'affiner l'analyse du processus de recrutement sur le nombre de salarié.e.s intégré.e.s par genre au regard des candidatures reçues sur deux types de postes minimum.

2-1 Principe de non-discrimination dans les processus de recrutement

La Direction de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux s'engage à poursuivre les pratiques de recrutement externes et internes non discriminantes :

➢ Les offres d'emplois, comme les fiches métiers, doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire, quelle que soit la nature du contrat de travail et de

DS BP DS VM. DS SA DS KF

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

l'emploi proposé. De plus, aucune mention précisant un critère lié au genre ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

➢ Toute présélection et sélection de candidat.e.s est effectuée au regard de critères objectifs, et ce en adéquation avec le poste à pourvoir. Cet engagement est porté tant par les managers que par les équipes Ressources Humaines qui sont systématiquement associées à chacune des procédures de recrutement tant interne qu'externe.

➢ Les personnes en charge du recrutement suivront des modules de formation spécifiques et seront régulièrement sensibilisées à la non discrimination à l'embauche, ainsi que les managers associés aux processus de recrutement.

➢ Une attention toute particulière sera apportée à la qualité des contenus et/ou des intervenant.e.s/formateur.rice.s (internes ou externes) dans le cadre de ces formations et/ou sensibilisations.

2.2 Féminisation des effectifs par le recrutement

La réussite du développement de la mixité des emplois et des métiers au sein de l'UES passe par la mise en oeuvre des démarches ci-après :

2.2.1 **Postes objets d'une analyse ciblée**

Pour favoriser l'amélioration de la mixité, un point d'attention particulier sera mis dans les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes, en nombre de salarié.e.s.

Des diagnostics, par exemple, sur l'accessibilité de certains métiers, des actions permettant de faire connaître les environnements et conditions d'exercice des métiers à faible mixité professionnelle, pourront être mis en œuvre.

➢ **Étape 1** : Diagnostics élaborés par la DRH Nationale à partir des candidatures genrées saisies sur le périmètre de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux dans l'outil de recrutement.

➢ **Étape 2** : Identification des postes ciblés
Ce choix devra porter sur des postes représentatifs des différentes catégories socio-professionnelles et faisant l'objet de diffusion en nombre suffisant pour que les résultats permettent une réelle analyse (a minima 5 diffusions ayant donné lieu à la sélection d'un candidat) et la définition éventuelle d'actions favorisant la mixité des métiers concernés.

Les 4 postes identifiés au titre de 2025 et de 2026 sont :
- 2025 : postes d'électromécanicien.ne.s et de Responsables d'Équipe,
- 2026 : postes d'Agent.e.s de Réseaux et MSL.

Pour les exercices suivants, ils seront identifiés lors de la Commission Nationale de l'Egalité professionnelle Femmes Hommes du CSEC.

De façon générale, dans les métiers à prédominance masculine et à compétences égales, les équipes RH et les managers s'engagent à examiner avec attention les candidatures féminines et à maintenir, à compétences égales, des candidatures féminines tout au long du processus de recrutement.
Inversement, dans les métiers à prédominance féminine et à compétences égales, les candidatures masculines seront particulièrement étudiées.

2.2.2 Insertion par l'alternance

Les parties rappellent leur attachement à la formation par alternance qui permet de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant l'insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. La mixité dans la sélection des alternants est également une mesure qui permettra d'intégrer ou reconvertir les femmes dans les métiers de l'exploitation.

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

2.2.3 - Promotion des métiers de l'exploitation
Chaque DRH de Région mettra en place, d'ici mi 2026, un dispositif de "portes ouvertes" ou d'interventions dans les établissements scolaires, permettant de faire découvrir ces métiers aux élèves de 3ème, lycéen.e.s, alternant.e.s.

Il pourra également être mis en place, pour les salarié.e.s en interne, des périodes de découverte des métiers traditionnellement genrés dans l'entreprise pour le genre sous-représenté.

2.2.4 - Favoriser l'évolution professionnelle et l'accès des femmes aux postes à responsabilité
Les règles d'évolution de carrière, pour les différentes populations de l'entreprise, contiennent et définissent les conditions d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
Cependant, la présence des femmes dans les postes à responsabilité et les postes de direction doit être améliorée.
Attentive à la représentation femmes/hommes dans ses instances dirigeantes, Veolia Eau France s'engage à favoriser l'accès des femmes dans son COMEX.

Le sujet de la mixité fait partie des enjeux pris en compte ainsi que la mise en place d'actions d'accompagnement si nécessaire : la détection de potentiels et la projection des femmes et des hommes sur des postes à responsabilité est un processus qui s'inscrit dans la durée.

Objectifs synthétiques article 2 :
- Garantir une égalité de traitement dans la sélection et le recrutement pour les femmes et les hommes,
- Maintenir une neutralité dans la rédaction des offres d'emploi
- Apporter une attention particulière aux candidatures du genre sous-représenté dans les métiers/Directions présentant une faible mixité ;
- Poursuivre une action volontariste sur 4 métiers ciblés,
- Atteindre 40% minimum de femmes sur les postes de cadres dirigeants d'ici 2027.

Indicateurs de suivi associés :
- Répartition annuelle des effectifs en CDI par genre ;
- Nombre et % de femmes et hommes recruté.e.s au global sur l'année N incluant la distinction recrutement externe et mobilité interne ;
- Nombre et % de femmes et hommes recruté.e.s au global sur des postes de managers sur l'année N ;
- comparaison sur les 4 métiers ciblés, des candidatures reçues et les candidatures retenues femmes / hommes (éléments renseignés sur smart recruiter si les candidat.e.s l'ont renseigné).
- Part des femmes parmi les cadres dirigeants et dans les organes dirigeants.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération

3.1- Rappel du principe d'égalité de traitement lors de l'examen annuel de situation

L'égalité salariale est une des composantes essentielles de l'égalité professionnelle.

Tous les ans, le.la responsable hiérarchique de chaque salarié.e examine la situation individuelle en matière de rémunération de celui-ci et ce quelle que soit sa catégorie professionnelle (employé.e/ouvrier.e, technicien.ne, agent de maîtrise ou cadre) en tenant compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les parties rappellent qu'en application de ce principe, les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaires, carrières et promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels, de performance, de compétences et d'expérience professionnelle.

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

3.2 - Analyse annuelle globale de la situation des femmes et des hommes

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de partager régulièrement, notamment à travers l'étude des données du Rapport de Situation Comparée, les données statistiques comparatives des rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Un suivi annuel sera réalisé au sein de la Commission Égalité Professionnelle Femmes Hommes du CSEC à travers l'étude des informations figurant dans le Rapport de Situation Comparée.
Les principales conclusions de ces études pourront donner lieu à des plans d'actions ciblés.

En complément de ces analyses, l'index de l'égalité Femmes Hommes calculé au niveau de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux, composé de 5 indicateurs relatifs à la situation comparée des rémunérations au sein de l'UES sera chaque année, présenté et commenté au CSEC.
Ce même indicateur national sera présenté en CSE d'établissement.

3.3 - Rémunération et incidences de la maternité et de la parentalité

La Direction s'engage à ce que les périodes de congé maternité, adoption, paternité ne soient en aucun cas prises en compte pour définir les évolutions salariales.

Ainsi, la Direction s'engage notamment, à ce que la situation des salarié.e.s (à la fois pour les hommes et les femmes) qui, du fait de leur congé de maternité, adoption n'ont pu bénéficier des mesures d'évolution salariale au moment de leur mise en oeuvre, soit étudiées, à l'issue de ces congés et puissent bénéficier :
- des éventuelles augmentations générales mises en oeuvre durant la période du congé,
- de la moyenne des augmentations individuelles mises en oeuvre durant la période du congé,
- du versement d'une prime annuelle variable au titre de l'exercice durant lequel s'est déroulée l'absence d'une prime annuelle au minimum égale à la prime précédente versée au titre d'un exercice sans absence, pour les salarié.e.s cadres, bénéficiant d'un dispositif de prime annuelle variable.

3.4 Dispositif salarial collectif en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Lors des NAO, la problématique des inégalités salariales entre les femmes et les hommes occupant des postes et fonctions équivalents sera systématiquement abordée.

Au titre des années 2024 (déjà pris en compte), 2025 et 2026, pour permettre d'impulser la politique prévue par le présent accord, une enveloppe spécifique visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes occupant des postes et fonctions équivalents, sera mise en œuvre.

Objectifs synthétiques article 3 :

- Garantir à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes, à compétences, expérience professionnelle et qualification équivalentes ;
- S'assurer, lors de la campagne de révisions salariales, de l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et hommes non objectivement justifiés ;
- Mettre en œuvre des mesures de correction en cas d'écarts de rémunération entre femmes et hommes qui ne sauraient être justifiés au sens des critères professionnels ;
- Assurer l'examen systématique de la situation de chaque salarié.e au retour d'un congé maternité, d'adoption.

Indicateurs de suivi associés

DS BP

DS VM

DS KF

DS SA

Docusign Envelope ID: B44C369C-BA46-46DE-BDE2-EAABB8A448D5
Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

- Rémunération moyenne par sexe, par age et par classification sur l'année N ;
- Eléments de l'index de l'égalité professionnelle :
  - % d'augmentation moyen des salarié.e.s revenant de congés maternité ou paternité ;
  - Nombre et taux d'augmentations par sexe et CSP sur l'année N ;
  - Nombre et taux de promotions par sexe et CSP sur l'année N ;

Article 4 - Accès à la formation

La formation professionnelle permet d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences et favorise l'évolution et la qualification des salarié.e.s. Elle doit ainsi s'inscrire dans la perspective d'un accès égal des femmes et des hommes à l'emploi et notamment aux postes de management.

Les parties reconnaissent que jusqu'à présent, l'accès équilibré des femmes et des hommes à la formation, régulièrement suivi, n'est pas source de déséquilibre. Néanmoins, la Direction s'engage à rester vigilante et attentive à ce sujet et à fournir les indicateurs pertinents ci-dessous.

Objectifs synthétiques article 4:
- Garantir l'examen de toutes les demandes émises par les salarié.e.s
- Garantir un égal accès à la formation professionnelle

Indicateurs de suivi associés :
- Nombre et % de femmes et hommes en CDI ayant bénéficié d'une formation sur l'année N ;
- Nombre d'heures de formation effectuées sur l'année N par genre.

Article 5 - Articulation de la vie professionnelle avec la vie privée et familiale

Les Parties rappellent également que la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes implique nécessairement la prise de mesures visant à assurer la bonne articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale des salarié.e.s.
A ce titre, la Direction confirme son engagement à favoriser la meilleure articulation possible entre vie professionnelle et vie personnelle des salarié.e.s.

Les actions prévues par le présent Accord s'inscrivent dans le prolongement des actions déjà initiées au niveau du Groupe et de l'UES et viennent compléter, notamment, les accords suivants, auxquels il se rapporte :
- AIE,
- Accord sur le droit à la déconnexion du 10 décembre 2021,
- Accord relatif au télétravail du 10 décembre 2021.

Les parties réaffirment par ailleurs le principe selon lequel, le congé maternité, paternité, d'adoption, parental et de façon générale les événements liés à la parentalité, ne doivent pas constituer un frein au déroulement de la carrière des salarié.e.s tant hommes que femmes.

5.1 - Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ou personnelle

Les Parties réaffirment leur volonté de faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salarié.es et rappellent que l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est un facteur permettant d'améliorer tant le bien-être au travail des salarié.e.s que la performance de l'entreprise.

Dans le prolongement des actions déjà mises en œuvre, les Parties conviennent de mettre en œuvre et/ou de poursuivre les actions suivantes :

- favoriser le temps partiel choisi ;

DS BP

DS VM DS SA DS KF

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

- faire respecter les horaires collectifs ;

- Communiquer sur les règles de bonne tenue des réunions de travail, afin de permettre aux collaborateurs/collaboratrices de s'organiser en conséquence ;

- fixer des horaires de réunion permettant de concilier les impératifs personnels des collaborateurs/collaboratrices et les besoins du service ;

- éviter autant que possible les réunions impromptues ou les réunions se déroulant avant 8 heures 30 et après 18 heures ;

- astreinte et garde partagée : un aménagement de l'astreinte du.de la salarié.e ayant la garde partagée de son.ses enfant.s sera recherchée, dans la mesure du possible, en lien avec l'organisation du travail et l'ensemble de l'équipe à laquelle est rattaché.e le.la salarié.e ;

- permettre un aménagement d'horaires aux parents, le jour de la rentrée scolaire, pour accompagner leurs enfants de la maternelle à la 6ème comprise, selon les modalités définies avec leurs hiérarchies.

5.2 Dispositions spécifiques à la période de grossesse

➢ 5.2.1 Absences et aménagements du temps de travail

Il est rappelé que :

- La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
- De même, celle.celui concerné.e par une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.
- Le.la conjoint.e salarié.e de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

➢ 5.2.2 Dispositifs complémentaires

En complément des dispositifs légaux et afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans des conditions permettant la poursuite de l'activité, tout en préservant la santé de la future maman, il est convenu que :

- les femmes pourront, à partir du troisième mois de grossesse, solliciter leur responsable hiérarchique, afin de bénéficier d'un aménagement d'horaires.Toute demande d'aménagement du temps de travail sera étudiée, au regard du bon fonctionnement du service et des contraintes physiques liées à l'état de grossesse, et en concertation avec le.la responsable hiérarchique et le service RH,

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

- sera par ailleurs octroyé au bénéfice des femmes enceintes, et ce à compter du premier jour du 3ème mois de grossesse, une réduction d'une heure de travail par jour sans réduction de salaire. Cette réduction quotidienne (non cumulable en réduction hebdomadaire) a pour objectif de permettre à la salariée enceinte de pourvoir si besoin adapter ses horaires notamment pour éviter les pics d'affluence sur le trajet entre son domicile et le lieu de travail,
- durant toute la durée de la grossesse, sera élargi le bénéfice des autorisations d'absences rémunérées pour raisons familiales (Art. 6.3 AIE), aux motifs de consultation médicale liée à la grossesse,

- chaque fois que cela est possible, sera priorisé l'accès aux places de parking les plus proches de l'entrée des locaux aux femmes enceintes (places de courtoisie).

➢ 5.2.3 Grossesse et télétravail

Il est rappelé que l'accord Télétravail de l'UES du 10 décembre 2021 prévoit à son article VI.2.3, un dispositif de "Recours au télétravail en cas de grossesse" :
"A partir du 3ème mois de grossesse et dans la perspective de réduire les trajets domicile-travail, un salarié peut solliciter la mise en place temporaire d'un télétravail élargi ou une adaptation du télétravail en place.
Ce cas de recours au télétravail est à l'initiative exclusive de la salariée et doit être validé préalablement par son responsable hiérarchique et la Direction Ressources Humaines.
Afin d'éviter l'isolement du collectif de travail, ce dispositif ne peut avoir pour effet la mise en place du télétravail sur 5 jours.
Ce dispositif sera mis en place pour une durée limitée et fera l'objet d'une réévaluation périodique avec le management et la DRH de l'établissement.
Ce dispositif est indépendant d'un éventuel avis médical."

5.3 - Dispositif spécifique aux salariées souffrant de dysménorrhée

Les salariées souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) bénéficiant d'ores et déjà du dispositif de télétravail régulier ou étant affectée à un poste télétravaillable, pourront bénéficier, sous réserve d'avoir transmis, en amont, au service RH un certificat médical, d'une à deux journées de télétravail supplémentaires par mois, après en avoir informé leur manager. Ce dispositif vient en complément des dispositions générales déjà applicables sur le télétravail au sein de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux. Ce dispositif sera mis en œuvre dès la signature du présent accord. L'accord sur la mise en place du Télétravail au sein de l'UES sera mis à jour de ce dispositif complémentaire de situations individuelles particulières.

Dans la situation d'une salariée n'entrant pas dans un dispositif de télétravail régulier en raison de son affectation à un poste non télétravaillable, sera examinée, avec sa hiérarchie, après avoir transmis au service RH un certificat médical attestant qu'elle souffre de dysménorrhée, la possibilité de mettre en place des tâches administratives télétravaillables, dans la limite de 12 jours par an, pendant les périodes de règles.

5.4 - Un dispositif d'entretiens de préparation et de retour des divers congés

L'ensemble des salarié.e.s bénéficiant d'un congé maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation seront reçus en entretien par leur hiérarchie préalablement au début de leur congé.

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Afin de conserver un lien régulier avec son service de rattachement, les salarié.e.s en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, qui le souhaitent pourront bénéficier, pendant leur congé, d'un rendez-vous téléphonique ou en visioconférence, avec leur responsable hiérarchique et/ou le service RH. Ce rendez-vous permettra aux salarié.e.s concerné.e.s de pouvoir échanger et préparer un retour au travail dans des conditions satisfaisantes.

Un entretien individuel sera organisé, au retour du.de la salarié.e d'une absence de plus de trois mois consécutifs, dans le cadre de ces congés, afin d'examiner ensemble les conditions de son retour à l'emploi et ses besoins en formation pour lui permettre, le cas échéant, une actualisation des connaissances.

5.5 - Dispositif d'information

La Direction s'engage à renforcer la communication sur les dispositifs issus de dispositions légales et/ou existants au sein de l'entreprise pouvant contribuer à l'exercice de la parentalité.

De façon générale, la Direction s'engage à réactualiser et compléter les fiches pratiques permettant l'accès des salarié.e.s aux dispositions légales ou conventionnelles facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée : congés spéciaux pour événements familiaux, congés légaux (congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant) et mise en œuvre du don de congés, avant la fin du 1er trimestre 2025.

Dans ce cadre, l'information du management et des salarié.e.s est très importante. Il est donc nécessaire :
- d'apporter des conseils aux managers sur la façon d'aborder la parentalité dans leur équipe avec équité,
- de rappeler les droits et devoirs de chacun.e dans ce domaine,
- donner aux salarié.e.s des repères et des informations précises sur les dispositifs existants en matière de parentalité.

Indicateurs de suivi associés
- Nombre de salarié.e.s à temps partiel, femmes / hommes ;
- Nombre et % de femmes / hommes ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité ;
- Nombre et % de salarié.e.s de retour d'un congé maternité, adoption, parental, ayant bénéficié d'une formation dans les 12 mois suivant leur retour.

Article 6 - Dispositif favorisant la mixité

L'accueil au sein de l'équipe et l'environnement de travail sont des éléments extrêmement importants pour la réussite de l'intégration et la réussite d'une embauche ou d'une mobilité.

Les parties insistent notamment sur les locaux spécifiques et les vêtements de travail

6.1 - Vêtements de travail

Le catalogue de vêtements de travail en vigueur au sein de l'UES comporte, d'ores et déjà, une gamme spécifique adaptée aux femmes.
Les parties confirment, qu'à date, l'information sur ce dispositif n'est pas suffisamment connue et diffusée auprès des managers, qui continuent, pour un certain nombre d'entre eux.elles, à commander et attribuer des vêtements masculins aux collaboratrices.

Une campagne d'information et de promotion sur cette thématique sera déployée auprès des managers de terrain et des équipes RH.

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

6.2 - Locaux, vestiaires et sanitaires spécifiques

La mise à disposition de locaux (vestiaires et sanitaires) est une démarche centrale de la démarche de féminisation de nos équipes d'exploitation.

Pour autant, une démarche généralisée sur ce sujet se heurte à des blocages structurels : configuration des locaux, impossibilité de Veolia d'intervenir sur des locaux qui sont la propriété de la collectivité, le coût des travaux, etc.

Pour autant, malgré ces obstacles et pour engager une démarche positive, il est décidé que sur l'exercice 2025 :

- Dans chaque Territoire, une analyse de faisabilité sera faite sur les principaux sites d'embauche en exploitation ;
- Dans chaque Territoire, un recensement des sites d'exploitation déjà équipés d'installations permettant l'accueil de personnel feminin va être réalisé ;
- Le bilan et le plan d'actions associé seront présentés à la CSSCT au cours du 1er trimestre 2026, au plus tard.
- Dans chaque nouveau projet d'évolution et/ou de construction de nouveaux locaux, la thématique des locaux spécifiques liés à l'accueil des salarié.e.s de genre différent (vestiaires, sanitaires ...) sera systématiquement prise en compte. La Direction de l'immobilier en charge de l'ensemble des projets sera sensibilisée sur cette thématique.

Les mesures visées ci-dessus seront pilotées par la DRH de l'établissement, en lien avec la Direction des Opérations.

Article 7 - Réalisation d'un rapport consolidé sur la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'UES

La situation comparée des femmes et des hommes donnent lieu à un certain nombre de documents :

- Rapport situation comparée
- Bilan Social et annexes sur la situation comparée entre les femmes et les hommes
- Rapport de l'expert du CSEC "*Politique Sociale, Conditions de Travail et Emploi*".

Les partenaires sociaux réitèrent leur volonté de publier annuellement un rapport consolidé sur la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'ensemble de l'UES pour :

- permettre le suivi des indicateurs sur cette thématique
- servir de base pour définir les actions à mener notamment en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce rapport reprendra, a minima, les thématiques sur la situation comparée des femmes et des hommes :
- conditions générales d'emploi
- rémunérations
- formation
- conditions de travail
- congés
- organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Article 8 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord sera réalisé annuellement lors de la commission égalité professionnelle Femmes Hommes du CSEC : un bilan des actions prévues et menées sera fait et les indicateurs de suivi seront présentés.

DS BP DS VM DS KF DS SA

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

Il est par ailleurs convenu qu'une fois l'accord Cadre Européen Diversité et Inclusion du Groupe Veolia signé, le présent accord pourra être complété, si besoin, après échanges entre les organisations syndicales signataires et la Direction de l'UES.

Article 9 - Modalités d'application

9.1 Entrée en vigueur

La validité du présent accord est subordonnée, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, à sa 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 d'établissement de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.
Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Bobigny en application des articles D.2231-2, D.2231-4, D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail, sur la plateforme de télé procédure du Ministère 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 CSE d'Établissements et du CSEC 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.

9.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, jusqu'au 31 décembre 2028.

9.3 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.
A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. 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 20 novembre 2024, en 7 exemplaires.

DS BP MP DS SA DS VM DS KF

Docusign Envelope ID: 996DF949-E16D-4CDB-A1E4-6214A899B582

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

Pour les organisations syndicales,

- CFDT, représentée par Karine FEY

  18 novembre 2024 | 17:09 CET

  DocuSigned by:
  Karine FEY
  24D81810667A42C...

- CFE-CGC, représentée par BEHAL Patricia

  20 novembre 2024 | 08:47 CET

  DocuSigned by:
  BEHAL Patricia
  A0E8AB22D7724BA...

- CGT, représentée par Vincent HUVELIN

  18 novembre 2024 | 17:14 CET

  DocuSigned by:
  09151E434FD3446...

- FO, représentée par Séverine ALLAIN

  20 novembre 2024 | 10:26 CET

  DocuSigned by:
  Séverine ALLAIN
  D13239A3ADEF4D1...