

**ACCORD SUR
HANDICAP - VIE PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

**AU SEIN DE L'UES VEOLIA EAU -GENERALE DES EAUX
POUR LES ANNEES 2013 - 2014 - 2015 - 2016**

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 sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :

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

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Vincent BALLIF, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux

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

FO, représentée par Monsieur Christophe GANDILHON, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau

d'autre part,

MP
CG
LD FUR

PREAMBULE

En contractualisant pour la période 2013/2016 un troisième accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Veolia Eau souhaite poursuivre sa démarche citoyenne et son engagement lié à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Cette démarche s'inscrit dans la logique sociale de développement durable du Groupe, en tant que composante des politiques d'égalité des chances et de non discrimination.

Différents indicateurs seront pris en compte pour le suivi. (Voir Article 8)

Le présent accord a pour objectif d'améliorer les résultats de l'entreprise au regard des exigences de la loi du 11 février 2005. Après la mise en œuvre d'un second accord portant sur les années 2010-2011-2012, la Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux et les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux affirment par la signature de ce nouvel accord leur volonté d'impulser une mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de poursuivre la dynamique de progrès engagée.

Ce troisième accord, qui a vocation à s'appliquer à compter du 1er janvier 2013 pour une durée de 4 ans, aura pour axe prioritaire le maintien dans l'emploi de nos salariés souffrant de handicap d'origine professionnelle ou personnelle nous pouvant plus exercer totalement ou partiellement les fonctions qu'ils occupaient habituellement. Il permettra d'œuvrer efficacement pour compenser les difficultés liées au handicap ou aux restrictions d'aptitude.

Le contexte de l'entreprise

- ① Les perspectives d'embauches dans les années à venir restent incertaines chez Veolia Eau. Le volume d'embauche à réaliser se veut donc réaliste au regard de la conjoncture économique.
- ② La logique de regroupement des activités au sein de Veolia Environnement matérialisée par le plan Convergence est un autre élément de contexte à prendre en compte. La Mission Handicap de Veolia Eau doit donc déployer son action auprès de nouveaux acteurs pour continuer à être efficace.

La politique Handicap

- ① Le taux d'emploi est en évolution constante. En 2006, il était de 2.86%. Entre 2010 et 2011, il est passé de 3.77% à 4%. Cette hausse du taux d'emploi s'explique par le déploiement des accords.
- ② Les préoccupations des signataires se concentrent sur l'axe Maintien dans l'emploi qui était un axe prioritaire du deuxième accord. Le vieillissement de la population salariée, l'évolution des métiers et les contraintes des postes sont autant de facteurs qui complexifient l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord ont souhaité que les actions menées s'inscrivent dans le respect des principes suivants :

- La gestion du handicap doit rester une préoccupation permanente des gestionnaires des ressources humaines.
- Les personnes handicapées sont recrutées ou maintenues dans leur emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap.
- Le handicap ne peut être en lui-même un facteur de discrimination.
- La formation, continue ou en alternance, est considérée comme le moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des personnes handicapées aux compétences et aptitudes requises pour un poste de travail.

RP 2 CG
HD Fur

- Les actions en faveur des personnes handicapées seront adaptées aux spécificités locales. Chaque établissement apportera sa contribution à l'atteinte d'objectifs nationaux.

Le périmètre de l'accord

L'accord 2013/2016 couvre le périmètre des sociétés qui composent l'UES Veolia Eau Générale des Eaux. *La liste exhaustive des établissements concernés est jointe en annexe 3.*

*
* *

Titre I - LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE
Titre II - LES ACTEURS
Titre III - DISPOSITIONS GENERALES

TITRE I

LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

Un programme d'actions régionales devra être défini et présenté annuellement lors des Comités d'Etablissement pour chacun des axes.

Ces actions pour les années 2013 – 2014 – 2015 – 2016 s'orientent sur les 4 axes suivants :

- Article 1 : Le maintien dans l'emploi**
- Article 2 : Le recrutement et la formation des travailleurs handicapés**
- Article 3 : Relation avec le secteur protégé et adapté (ESAT et EA)**
- Article 4 : La Communication, Information/sensibilisation**

ARTICLE 1 - LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 1.1. - Objectifs

Les personnes handicapées au sens de l'article L 5212-13 du code du travail bénéficieront de dispositifs spécifiques permettant le maintien dans leur poste de travail ou en cas d'impossibilité, de mesures de reclassement.

Deux grands objectifs guideront la politique à mettre en œuvre :

- ① Adapter les postes de travail aux éventuelles difficultés de santé rencontrées
- ② Favoriser la continuité de l'activité professionnelle des salariés en situation de handicap

ARTICLE 1.2.- Méthodes et outils

Les salariés connaissant des restrictions à leur poste de travail et qui engagent des démarches afin d'être bénéficiaires de la DOETH (*champ des bénéficiaires en annexe 2*) pourront prétendre aux dispositions dudit accord.

3
IV
CG
HD
FLR

① Des aménagements de postes

Chaque fois que cela s'avérera nécessaire et possible, et après concertation de la commission du CHSCT, des aménagements individuels des postes de travail seront réalisés. A cette fin, des dispositifs internes et/ou externes d'études et de financements seront mobilisés.

Le recours à des spécialistes sera sollicité pour la prise en compte des spécificités de chaque situation. Des analyses sur les postes de travail seront alors réalisées afin de proposer des aménagements sur mesure. En fonction des préconisations, des aménagements matériels seront financés en cas de besoin. L'appel à des fournisseurs référencés par la Mission handicap nationale sera privilégié afin d'accélérer le processus de maintien dans l'emploi.

Du fait de l'accroissement du nombre de salariés sourds ou malentendants, une attention particulière sera portée sur ces salariés afin de leur proposer des aménagements spécifiques (TADEO, boucle magnétique...)

① Le reclassement ou la reconversion

Si le maintien au poste de travail s'avère impossible sur avis médical, l'entreprise s'engage à formaliser ses propositions de recherches de reclassement au sein de l'UES Veolia Eau ainsi qu'au sein du Groupe Veolia Environnement et à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à une reconversion professionnelle.

Les correspondants handicap des régions seront tenus de faire remonter à la Mission handicap nationale les cas de salariés menacés de licenciement.

Les situations seront étudiées au cas par cas, des bilans de compétences appropriés pourront être effectués et des formations professionnelles nécessaires engagées.

La plupart des reclassements de personnes handicapées nécessite des actions de formation.

En conséquence, les parties signataires mettront en œuvre les dispositifs de formation, d'une part dans le cadre des recrutements externes, et d'autre part pour accompagner les reclassements des collaborateurs concernés.

Lorsque la formation du salarié handicapé permet une compensation du handicap ou est en lien avec son handicap, les heures de formation spécifique (hors plan de formation) seront prises en charge sur le budget handicap.

① Des aménagements de l'organisation du travail

Des modalités particulières d'aménagement du temps de travail en accord avec le responsable hiérarchique, le médecin du travail et le Directeur des Ressources Humaines, seront proposées aux personnes handicapées afin de faciliter le suivi de leurs traitements médicaux et de permettre la prise de repos que pourrait rendre nécessaire leur handicap. Les modifications d'horaires de travail seront formalisées par un avenant au contrat de travail.

En fonction des contraintes de service, des aménagements d'horaires seront accordés aux salariés de l'entreprise « aidants familiaux », de personnes handicapées (enfants, père, mère, conjoint) à la charge de l'employeur, hors budget de l'accord.

Dans le cas où l'aménagement des horaires de travail du bénéficiaire de l'OETH serait accompagné d'un maintien de salaire, l'imputation du salaire est hors budget de l'accord.

① L'aide aux déplacements domicile – lieu de travail

- Si les moyens habituels de déplacement domicile/lieu de travail s'avèrent incompatibles avec le handicap du salarié, des mesures d'aides seront mises en œuvre (prise en charge par la mission handicap du surcoût du transport domicile/travail : taxi, transporteur...)

MP 4 CG
HD FER

- Si la fonction le nécessite, prise en charge du surcoût au-delà de la prise en charge individuelle éventuelle de l'Agefiph des dépenses liées à l'obtention du permis de conduire.
- En cas de nécessité de déplacement en voiture domicile/lieu de travail, prise en charge des frais d'aménagement du véhicule ainsi que des frais du permis de conduire au-delà de la prise en charge individuelle éventuelle de l'Agefiph
- Si un déménagement pour un rapprochement domicile/travail est rendu nécessaire du fait du handicap du salarié, et sur présentation d'un justificatif délivré par le médecin du travail, une contribution sera versée sur présentation de 3 devis
- Si le salarié présente des restrictions, lors de ses déplacements domicile/travail dues à son handicap justifiées par le médecin du travail, et qu'un déménagement n'est pas envisageable, une contribution temporaire aux frais d'hébergement lui sera attribuée pour permettre son maintien dans l'emploi. (remboursement sur la base de 110 € /nuit, 26 € frais de repas)

● **La possibilité d'accès au télétravail**

S'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et que ce dispositif représente un réel avantage pour le salarié, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. L'imputation du salaire du travailleur handicapé est hors budget de l'accord.

Le télétravail doit être considéré comme un recours pour la préservation de l'emploi de la personne handicapée. La proposition de télétravail devra être effectuée avant tout reclassement, si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par la personne concernée.

● **L'aide dans les démarches afin de bénéficier de l'une des catégories de la DOETH**

Afin de favoriser les démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleurs handicapés, le salarié concerné pourra bénéficier de 2 jours d'absence autorisée et payée.

Cette demande de reconnaissance de la qualité de personne handicapée auprès de ces organismes relève de la seule initiative du salarié.

Les salariés volontaires pourront se faire assister par la Mission Handicap et/ou les correspondants régionaux en collaboration avec les assistantes sociales afin de constituer leur dossier de demande de RQTH. Pour cela, ils pourront s'appuyer sur l'outil RQTH existant.

ARTICLE 1.3.- Anticipation et suivi

● **Inaptitude des bénéficiaires de l'OETH**

Afin d'intervenir en amont de la reconnaissance de travailleur handicapé, la mise en place d'un dispositif d'évaluation s'effectuera en concertation avec la médecine du travail, le service prévention santé sécurité, les assistantes sociales, les IRP et les correspondants handicap. En concertation avec le salarié, cet outil d'évaluation permettra lors d'entretiens de valider une procédure de reclassement en amont des avis d'inaptitude afin d'anticiper les éventuelles difficultés.

Les partenaires sociaux et le CHSCT seront consultés dans le cadre de la mise en œuvre des aides techniques et humaines. Ils seront informés des aménagements de poste envisagés pour les salariés titulaires de l'OETH.

CG MP
5 B
HN EUR



Mise en place d'une procédure de prise en charge

Afin d'anticiper au plus tôt les besoins d'accompagnement, les salariés absents depuis trois mois ou plus seront informés des possibilités d'accès à des visites médicales avant leur reprise de poste auprès de la médecine du travail.

Lors de la reprise d'un travailleur absent de longue durée, un accompagnement du service sera réalisé.

D'autre part, une procédure d'alerte sera mise en place pour prévenir les correspondants handicapés des salariés susceptibles de perdre leur statut de Travailleurs Handicapés dans l'année en cours.

ARTICLE 2 - LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ARTICLE 2.1. – Objectifs des formations

L'expérience tirée des actions déjà réalisées a mis en évidence que le principal obstacle au recrutement était l'écart entre le niveau de qualification des personnes handicapées en recherche d'emploi et les compétences requises dans les postes à pourvoir.

ARTICLE 2.2. - La formation des personnes handicapées de l'entreprise

Outre l'application des dispositifs de formation de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, des formations spécifiques complémentaires, adaptées à la nature du handicap seront réalisées autant que de besoin et prises en charge sur le budget handicap.

ARTICLE 2.3. - Les dispositifs de formation en alternance

Conformément aux objectifs d'embauches, les recrutements des personnes handicapées pourront s'effectuer par le biais de dispositifs de formations en alternance diplômantes (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)

ARTICLE 2.4. - Les objectifs recrutements

Malgré un contexte économique actuel difficile et incertain, 80 recrutements sont prévus sur 4 ans :

Les recrutements de personnes handicapées s'effectueront prioritairement sous forme de contrat à durée indéterminée. Conformément à la politique du Groupe Veolia Environnement, les contrats de formation en alternance seront recrutés en CDI à l'issue de leur formation sous réserve de l'obtention de leur diplôme.



42 recrutements en CDI et contrat de formation en alternance



38 recrutements en CDD dont a minima 20 d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ;

Des objectifs chiffrés par région ont été définis. *(Voir accord de mise en œuvre)*

ARTICLE 2.5. – Accueil et insertion

La qualité de l'accueil d'une personne handicapée nouvellement recrutée ou d'un salarié en situation de handicap qui aurait été reclassé sur un nouveau métier est primordiale tant pour le nouvel embauché que pour son environnement de travail.

Les signataires du présent accord généraliseront les processus existants d'intégration des nouveaux embauchés ou des salariés en situation de handicap qui aurait été reclassé sur un nouveau métier par des dispositifs spécifiques adaptés aux personnes handicapées.

CG 6
LD 2 FER

① L'accompagnement personnalisé

A la demande de l'intéressé et afin de faciliter et de réussir son intégration au sein de son environnement professionnel immédiat, un tuteur, volontaire et formé au thème du handicap dans l'entreprise, l'accompagnera au moins pendant les six premiers mois de présence. Cette action de tutorat sera systématisée et les tuteurs seront formés par le biais d'une association spécialisée (ARPEJH,...).

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice de leurs actions, des modalités particulières seront mises en œuvre, en matière :

- De reconnaissance de l'activité de tuteur dans le processus d'appréciation professionnelle ainsi que dans l'organisation et la charge de travail,
- De préparation et de formation spécifique à l'exercice de ce type de tutorat,
- D'aide par l'élaboration d'un « guide du tuteur »,
- De suivi des tuteurs par la Mission Handicap ou les correspondants régionaux.

① Des bilans d'insertion réguliers

Un point régulier devra être fait entre l'encadrement, le tuteur et la personne handicapée pour le suivi de l'insertion. Des alertes seront mises en place pour systématiser le suivi.

ARTICLE 2.6. - Méthodes et outils pour le recrutement

① Favoriser les relations et partenariats avec des organismes d'insertion spécialisés par :

- Le développement de contacts auprès des opérateurs institutionnels et associatifs, régionaux et nationaux, œuvrant pour le placement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées (réseau CAP Emploi, l'association TREMPLIN, l'AFIJ, les Pôle Emploi, Handipass...)
- La Signature de partenariats, avec le soutien des CAMPUS, auprès d'écoles, universités, CRP, centres de formation spécialisés (CFA SACEF etc....)
- Continuer de soutenir le projet ARPEJH. La vocation de cette Association est d'améliorer et de promouvoir la formation et la qualification et l'emploi d'élèves et étudiants handicapés via différentes actions comme le parrainage, l'accueil de stagiaires ou les entretiens conseils.
- Poursuivre les partenariats établis avec des sites internet spécialisés (hanploi.com etc...)

① Intensifier les dispositifs d'intégration par la formation en alternance en privilégiant l'apprentissage et les contrats de professionnalisation. La Mission handicap et les correspondants handicap seront prioritairement prévenus de toutes les demandes d'alternance au sein de Veolia Eau.

① Développer les outils techniques mis en place ou d'aide au recrutement (Projet CVTH via l'outil DIVERSITEO, guides sur la politique de recrutement, dossiers d'information sur les réseaux internes et externes d'aide au recrutement)

① Développer des "passerelles à l'embauche" via le recrutement de stagiaires par le biais notamment de partenariats signés avec des CRP.

CG 7 B
HA FOR

- ① Former l'ensemble des correspondants handicap au projet CVTH déployé depuis Janvier 2013. Il s'agit d'un outil de partage et de suivi des profils de candidats en situation de handicap sélectionnés à l'ensemble du réseau des recruteurs en fonction de leur région respective.
- ② Le partenariat avec le Campus de Veolia Environnement sera renforcé. La Mission Handicap souhaite établir un partenariat spécifique avec les membres du Campus afin que davantage d'étudiants en situation de handicap soient accueillis et intégrés aux formations dispensées par le campus.

ARTICLE 3 - LES RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE (ESAT/EA)

Les actions déjà réalisées ont montré toute la pertinence et l'intérêt d'un partenariat entre l'entreprise et les établissements de travail protégé.

Pour soutenir les activités offrant des emplois aux personnes handicapées et contribuer à accroître leurs compétences professionnelles afin de préparer leur retour vers le milieu ordinaire, la Direction s'engage à maintenir un chiffre d'affaires moyen annuel minimum de 2.000.000 euros.

Afin de monter en compétences les Travailleurs Handicapés au sein des ESAT et EA, et dans l'objectif d'avoir recours à leurs services, des financements par le biais de partenariats seront prévus à l'échelle nationale.

Des sensibilisations au recours au secteur protégé seront réalisées auprès des acheteurs au niveau national. A cette fin, des supports de formation seront élaborés par la Mission handicap nationale.

Ainsi il est prévu de valoriser le secteur protégé par la désignation de correspondants handicap régionaux faisant partie des services Achats.

Des projets de partenariat avec des ESAT/EA pour la Conciergerie et des centres Services Client seront développés.

Des formations seront prises en charge pour les salariés d'ESAT/EA afin d'accompagner au mieux nos demandes de prestations.

ARTICLE 4 – COMMUNICATION INFORMATION/SENSIBILISATION

ARTICLE 4.1. - Objectifs

Les objectifs en matière de communication sont principalement de valoriser l'image du handicap auprès des salariés, des médecins du travail et de l'encadrement de l'entreprise afin de :

- ① Faciliter les démarches d'insertion,
- ② Affirmer en externe la politique d'emploi de l'entreprise pour attirer des candidats,
- ③ Rapprocher les acteurs de l'insertion pour développer des réseaux efficaces.

Le volume des sessions de sensibilisation sera accentué auprès des managers afin qu'ils puissent relayer efficacement la politique Handicap.

ARTICLE 4.2. - La réalisation d'actions de sensibilisation

Des actions de sensibilisation seront réalisées auprès des collaborateurs de la personne handicapée et de son encadrement, préalablement à l'insertion, avec le concours de la Mission handicap nationale et pourront prendre différentes formes : réunions d'information,

CG 8
Mitt A FUR ME

remise de documentation, conseils, films sur le témoignage d'intégrations réussies au sein de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux, livret de sensibilisation au handicap proposé à chaque nouvel embauché...

D'une manière générale, l'entreprise accentuera ses actions de sensibilisation pour l'ensemble de ses salariés, ces actions pouvant être déclinées par des formations, des événements (journées à thème) et lors de réunions de service....

Il est prévu de renforcer les sensibilisations déjà menées dans les deux précédents accords auprès:

- ① Des médecins du travail,
- ① De l'encadrement,
- ① Des partenaires sociaux,
- ① Des assistantes sociales,
- ① Des correspondants handicap régionaux,
- ① Des salariés lors des journées JIVES (les participants bénéficieront d'une information concernant la politique handicap),
- ① Des hôtesses d'accueil etc...

Les instances représentatives du personnel seront associées à une formation spécifique sur le maintien dans l'emploi, notamment après chaque renouvellement de mandat.
Des Kits « causeries » de Keski seront remis au service Prévention Sécurité.

Des Newsletters seront diffusées régulièrement et largement auprès des salariés.

ARTICLE 4.3. - Méthodes et outils

- ① Réunions d'information
Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, il sera organisé des modules d'information destinés aux Directeurs Régionaux prioritairement avec une adaptation à tout l'encadrement.
- ① Communication par les journaux internes et externes
- ① Diffusion de supports spécifiques d'information via DIVERSITEO
Diffusion de la newsletter de la Mission handicap nouvellement créée. Les membres du CHSCT seront destinataires de cette newsletter.
Des supports spécifiques seront également créés : plaquette de présentation du nouvel accord, plaquette présentant les avantages du statut de Travailleur Handicapé et les démarches à effectuer,
- ① Diffusion de l'outil de formation à la RQTH aux Médecins du travail.
- ① Une Rencontre Handicap Nationale sera organisée annuellement et prise en charge par la Mission Handicap. Toute disposition sera prise pour permettre aux salariés de participer à cette journée.
- ① Valorisation de l' « handinnovation » par les salariés
La Mission handicap encouragera les projets innovants développés en faveur des personnes en situation de handicap. Un trophée handinnovation sera attribué annuellement (en fonction des projets remontés à la Mission Handicap par les salariés). Cette action servira de support pour des sensibilisations auprès de

CG 9 B
DP Lin FWR

l'ensemble des salariés. La Mission Handicap apportera des aides techniques et humaines pour des projets innovants.

TITRE II

LES ACTEURS

ARTICLE 5 - UNE MISSION CENTRALE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une mission centrale de la Direction des Ressources Humaines de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux, composée de 3 équivalents temps plein, sera responsable de la mise en œuvre, du pilotage et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des personnes handicapées. Elle sera notamment chargée de l'information, de la coordination, de la sensibilisation et de la promotion des actions définies dans le présent accord. Elle effectuera en particulier la consolidation des plans d'actions des régions et des directions pour s'assurer du respect des engagements prévus par le présent accord. Elle disposera de moyens financiers et humains pour animer cette politique. Elle assurera l'information régulière des signataires de l'accord national au moyen de données chiffrées et d'analyses qualitatives.

Elle pourra également réaliser des missions de recrutement pour les régions et pour le Siège et, plus généralement, effectuer toute mission de conseil auprès des Directions des Ressources Humaines sur les actions relevant du présent accord.

ARTICLE 6 - UN RESEAU DE CORRESPONDANTS

Dans chaque région et au Siège, un correspondant sera, à raison de 20 % d'un temps plein (dont 10% seront pris en charge directement par l'Accord), en charge :

- de la mise en œuvre, de l'animation et du suivi des actions à engager et de leur consolidation au niveau de l'établissement, dans le cadre de l'accord en liaison avec la Mission Centrale,
- de l'information et des relations avec les médecins du travail dans chaque région,
- des relations avec les organismes extérieurs spécialisés dans l'emploi, la formation et le reclassement des personnes handicapées.

Il est prévu la mise en place d'un livret et d'une lettre de mission destinés aux correspondants régionaux afin de les aider dans la mise en œuvre des différentes actions et communiqué aux organisations syndicales signataires.

Les correspondants handicap devront être invités aux réunions du CHSCT et devront y présenter un bilan des différentes actions, au moins une fois par an.

Les correspondants handicap régionaux seront nommés sur la base du volontariat en fonction de leurs services.

L'ensemble des correspondants handicap régionaux seront prioritairement issus des services suivants :

Service Achat, Service Prévention Santé Sécurité, Formation, RH Recrutement, Service Communication, Assistante sociale.

ARTICLE 7 – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Pour information, cet accord sera mis en cohérence avec l'accord contrat de génération, notamment en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, l'accord Prévention des Risques Professionnels, santé et sécurité au travail, et l'accord de Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences.

Enfin, la Direction communiquera aux membres de la commission de suivi, mentionnée à l'article 10 ci-dessous, ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de l'accord, un exemplaire du tableau des projets de dépenses annuelles et par nature d'actions figurant dans le dossier présenté à l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément.

CG

10

MP LD

ER

La commission handicap régionale sera reconduite au sein de chaque CHSCT. (Voir composition dans l'accord de mise en œuvre)

ARTICLE 8 – COMMISSION DE SUIVI

Il est créé une commission nationale de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission, animée et présidée par un représentant du DRH de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux, assisté d'un ou plusieurs membres de la DRH, sera également composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire ainsi que du secrétaire du Conseil National Prévention Santé Sécurité de l'UES Veolia Eau Générale des Eaux

La commission de suivi se réunira 2 fois par an (en principe en mars et octobre) et émettra des avis et recommandations, au vu des bilans par établissement, des actions réalisées en application du présent accord.

La commission de suivi pourra également être amenée à signaler à la Direction des situations particulières en matière d'évolution de carrière des personnes handicapées.

Un bilan annuel des actions réalisées dans le cadre du présent accord sera transmis à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Paris.

Les médecins du travail coordinateurs seront invités à participer aux Commissions de suivi. Des conférences téléphoniques s'organiseront pour les correspondants handicap régionaux de manière régulière sur différents sujets.

La commission sera en charge de suivre les différents indicateurs RSE suivants :

- Nombre de recrutements par région, par type de contrat et par filière
- Nombre de maintiens dans l'emploi par région et par type
- Nombre d'actions d'information/sensibilisation et de formation par région et par type
- Nombre de formations tuteurs
- Nombre de licenciements pour inaptitude

TITRE III

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 9 : BUDGET

Le budget de l'accord sera basé sur le montant de la contribution Agefiph des établissements assujettis qui aurait dû être versée en l'absence d'accord.

Il sera consolidé au niveau national et permettra de financer les différentes actions réalisées au sein des régions.

ARTICLE 10 : CONDITION D'APPLICATION

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'agrément de l'Autorité Administrative compétente. En l'absence d'agrément cet accord sera nul et non avenu. Les partenaires sociaux conviendront alors de se réunir pour en examiner les conséquences.

ARTICLE 11 : DUREE ET DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans correspondant aux exercices civils 2013, 2014, 2015 et 2016.

CG 11 B
MP 40 FER

Sous réserve de l'agrément mentionné à l'article 10 ci-dessus, et quelle que soit la date d'obtention de ce dernier, le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

ARTICLE 12 : RENEGOCIATION ANTICIPEE

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le courant du 2^{ème} semestre 2016 pour engager des négociations sur un éventuel renouvellement du présent accord.

ARTICLE 13 : REVISION

Les partenaires sociaux signataires du présent accord peuvent, par lettre RAR, demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord notamment s'ils estiment que les dispositions de l'accord n'étaient pas respectées. Cette demande devra être accompagnée d'un projet de révision des dispositions visées. Des négociations devront s'engager dans les 2 mois suivant la réception du courrier demandant la révision.

17
12 CG
FD

ANNEXE 1

Lexique des sigles :

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

TREMLIN : La mission de l'association TREMLIN est de favoriser l'embauche de jeunes étudiants handicapés en les accompagnants dans leur cursus et en les plaçant au sein des entreprises adhérentes sous toutes formes de contrats et de stages.

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés.

CRP : Centre de Reclassement Professionnel

CFA SACEF : Centre de Formation des Apprentis spécialisé pour les Travailleurs Handicapés

ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves Handicapés

AGEFIPH : Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

JIVES : Journées d'intégration de Veolia Environnement

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

ESAT : Etablissement ou Services d'Aide par le Travail (anciennement CAT)

EA : Entreprise Adaptée

GESAT : Groupement des ESAT. Il s'agit d'un réseau national de travail protégé et adapté.

DOETH : Déclaration Annuelle Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Handipass : Pôle Emploi dédiée aux personnes handicapées.

CNPSS : Conseil National Prévention Santé Sécurité de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux

CG
13
MP HD FER

- ANNEXE 2 -

En application de l'article L5212-13 du code du travail, le champ des bénéficiaires de la DOETH a été étendu par la loi 2005 et sont désormais concernés :

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente ;
- Les victimes civiles de la guerre ;
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- Les victimes d'un acte de terrorisme ;
- Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, anciennement Cotorep, dès lors qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou lorsque la personne a été classée 3e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

CG
14
UR
EUR

- ANNEXE 3 -

Liste des sociétés constitutives de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux
VEOLIA EAU - COMPAGNIE GENERALE DES EAUX, et ses 52 filiales :

- 1- LA CHAMPENOISE DE DISTRIBUTION D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT, anciennement dénommée Société des Eaux de la Ville d'Eprenay
- 2- CEBH (Compagnie des Eaux de la Banlieue du Havre)
- 3- CEC (Compagnie d'Exploitation et de Comptage)
- 4- COMPAGNIE DES EAUX DE MAISONS-LAFFITTE
- 5- CEO (Compagnie des Eaux et de l'Ozone)
- 6- CEVR (Compagnie des Eaux de la Ville de Rambouillet)
- 7- SET (Société des Eaux du Touquet)
- 8- CMESE (Compagnie Méditerranéenne d'Exploitation des Services d'Eau)
- 9- CFSP (Compagnie Fermière de Service public)
- 10- ECHM (Eau et Chaleur Haute Montagne)
- 11- EDACERE (Entretien des Appareils à Circuit d'Eau et Réseau d'Eau)
- 12- SAGEBA (Société d'Assainissement et de Gestion des Eaux du Bassin d'Arcachon)
- 13- SABATP (Société Auxiliaire de bâtiment et Travaux Publics)
- 14- SADE - Compagnie Générale des Exploitations de la Nièvre, par abréviation SADE-Exploitations de la Nièvre
- 15- SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Nord de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Nord de la France
- 16- SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Sud-Est de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Sud-Est de la France
- 17- SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Sud-Ouest de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Sud-Ouest de la France
- 18- SADE - Compagnie Générale des Exploitations de Normandie, par abréviation SADE-Exploitations de Normandie
- 19- SADE - Compagnie Générale des Exploitations de l'Est de la France, par abréviation SADE-Exploitations Est de la France
- 20- SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Languedoc Roussillon, par abréviation SADE-Exploitations du Languedoc Roussillon
- 21- SAE (Société Avignonnaise des eaux)
- 22- SEAO (Société des Eaux et de l'Assainissement de l'Oise)
- 23- SEAT (Société des Eaux de l'Agglomération Troyenne)
- 24- Société des Eaux de Cambrai
- 25- SED (Société des Eaux de Douai),
- 26- SEM (Société des Eaux de Melun)
- 27- Société des Eaux de Picardie
- 28- Société des Eaux de Saint Omer
- 29- SFDE (Société Française de Distribution d'Eau)
- 30- SEBL (Société d'Environnement du Bassin de Lacq),
- 31- SETDN (Société des Eaux de Trouville Deauville et Normandie)
- 32- SEG (Société d'Entreprises et de Gestion)
- 33- GPI (Générale de Process Industriel),
- 34- SMADEC (Société Maconnaise d'Assainissement de Distribution d'Eau)
- 35- Société Mosellane des Eaux
- 36- SRDE (Société régionale de distribution d'eau)
- 37- SSSP (Société Stéphanoise de Services Publics)
- 38- TEC (Société Technique d'Exploitation et de Comptage)
- 39- VAG (Société Varoise d'Aménagement et de Gestion)
- 40- Société OTV Exploitations
- 41- Cergy Pontoise Assainissement
- 42- Société Dauphinoise d'Assainissement
- 43- OTV Exploitations Rouennaises
- 44- Veolia Eau- Exploitations Le Havre
- 45- CYO
- 46- SEIPJ (Société des Eaux Industrielles de Port Jérôme)
- 47- RUAS MICHEL SA
- 48- EPUR (Epuración-Pompage Urbain et Rural)
- 49- Société EQUALIA Services
- 50- Société des Eaux de Toulon
- 51- VEDIF (Veolia Eau d'Ile de France)
- 52- Royan Eau et Environnement

CG 15
17P
B
UN FER

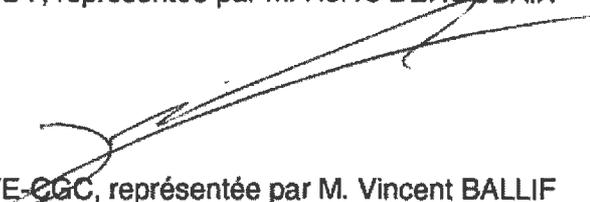
Fait à Paris, le 28/05/2013 en 8 exemplaires originaux

Pour la Direction de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, représentée par
Monsieur Michel Porcel



Pour les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau –
Générale des Eaux

la CFDT, représentée par M. Hervé DEROUBAIX



la CFE-CGC, représentée par M. Vincent BALLIF



la CGT, représentée par M. Franck LE ROUX



FO, représentée par M. Christophe GANDILHON

ACCORD SUR HANDICAP - VIE PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI VEOLIA EAU

BUDGET PREVISIONNEL 2013 - 2014 - 2015 - 2016 en euros et %

| POSTES | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | % |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------|
| PILOTAGE ET SUIVI | 150 000 | 150 000 | 150 000 | 150 000 | 19% |
| PLAN d'EMBAUCHE | 140 000 | 140 000 | 140 000 | 140 000 | 18% |
| Le Recrutement et la Formation des Travailleurs handicapés | | | | | |
| LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI | 230 000 | 230 000 | 230 000 | 230 000 | 29% |
| RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE | 100 000 | 100 000 | 100 000 | 100 000 | 13% |
| La COMMUNICATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION | 180 000 | 180 000 | 180 000 | 180 000 | 23% |
| TOTAUX = Budget de l'accord | 800 000 | 800 000 | 800 000 | 800 000 | 100% |

CG
M
4
45
R

