

**Accord révisé 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 Monsieur Cédric DEVERGNE, Délégué Syndical Central 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,**

## Préambule

### Article 1 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

- 1.1 Désignation, au niveau National, de référents
  - 1.1.1 Un.e référent.e National.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
  - 1.1.2 Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSEC
- 1.2 Désignation, au niveau local, de référents
  - 1.2.1 Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des établissements de l'UES
  - 1.2.2 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 Récapitulatif des possibilités de saisines offertes aux salariés présumés victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- 1.5 Une inscription dans les règlements intérieurs
- 1.6 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 et lors du retour de congé maternité
  - 5.2.1 Absences et aménagements du temps de travail
  - 5.2.2 Dispositifs complémentaires
  - 5.2.3 Grossesse et télétravail
  - 5.2.4 Grossesse et astreinte
  - 5.2.5 Aménagements au retour du congé maternité ou du congé supplémentaire de naissance
    - 5.2.5.1- 1 jour de télétravail supplémentaire
    - 5.2.5.2- Décalage de la reprise d'astreinte
  - 5.2.6 Dispositifs spécifique à l'allaitement
- 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
- 5.6 Dispositif de soutien aux salarié.es victimes de violences conjugales et intrafamiliales
  - 5.6.1 Définition des violences conjugales et intrafamiliales

- 5.6.2 Mise en place de dispositifs pour prévenir les situations
- 5.6.3 Mise en place de mesures pour accompagner les victimes

**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 - Dispositif en lien avec la lutte contre les violences sexistes, homophobes et transphobes, LGBTQI+**

- 8.1- Sensibilisation des équipes RH afin d'assurer des processus RH et managériaux inclusifs
- 8.2 - Accompagner les salariés LGBTQI+
- 8.3 - Communication sur l'engagement de l'entreprise

**Article 9 - Suivi de l'accord**

**Article 10 - Modalités d'application**

- 10.1 Entrée en vigueur
- 10.2 Durée
- 10.3 Révision

## 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 initiée dès 2011, au travers de 4 accords et avenant successifs (2011, 2016, 2019 et 2024).

Le présent accord révisé s'inscrit dans le cadre de l'article 8 "Suivi de l'accord" du 20 novembre 2024, aux termes duquel : *"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."*

L'Accord Cadre Européen Diversité et Inclusion du Groupe Veolia a été signé le 26 mars 2025. Les organisations syndicales et la Direction se sont alors réunies les 25 février, 26 mars et 9 avril 2026 pour faire le point sur les dispositions de l'accord égalité UES au regard de l'accord Diversité Inclusion du Groupe et identifier les éventuels compléments à y apporter.

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,
- promouvoir l'égalité des chances et lutter contre toutes les formes de discrimination.

Les signataires du présent accord, conscients que des écarts persistent au sein de l'UES, l'inscrivent 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, et favoriser l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle.

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.

L'entreprise renforce la prise en compte de la santé des femmes au travail,

Accord révisé égalité professionnelle femmes hommes UES VE-GDE 2024 - 2028

Paraphe DS DS 4-DS DS  
 MP UV BP CD SA

notamment dans certaines situations spécifiques nécessitant des aménagements.

**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 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 réfèrent.e National.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les 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.
- Le.la réfèrent.e d'établissement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les 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 et le.la suppléant.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE d'établissement ;

**A noter : il a été décidé, d'un commun accord entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES, comme le prévoit l'Accord Prévention Santé Sécurité du Groupe, d'étendre, à l'ensemble des réfèrent.es harcèlement sexuel et agissements sexistes (National, d'établissement, du CSEC et des CSE), leurs compétences au harcèlement moral. Ce dispositif sera défini dans le cadre de la déclinaison de l'Accord PSS sus-visé, au sein de l'UES.**

- Les managers concourent à la mise en œuvre, en lien avec 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 :

- Désignation, au niveau National, de référents (1.1):
  - Un.e réfèrent.e National.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
  - Un.e réfèrent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSEC.
- Désignation, au niveau local, de référents : (1.2)
  - Un.e réfèrent.e d'établissement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes"
  - Un.e réfèrent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque CSE - Le dispositif d'alerte Groupe Whispli - (1.3 )
- Une inscription dans les règlements intérieurs - (1.4)
- Une démarche de sensibilisation - (1.5)

### **1.1 Désignation, au niveau National, de référents**

Deux référents nationaux sont désignés, un.e au niveau de la Direction et un.e au niveau du CSEC.

#### **1.1.1 Un.e réfèrent.e National.e Direction en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par la Direction**

Un.e réfèrent.e National.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.e, au niveau de la Direction de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

**A date de la signature de l'accord, la référente Nationale Direction est Catherine Lasserre de la DRH Nationale. Elle peut être contactée à l'adresse mail ci-après [catherine.lasserre@veolia.com](mailto:catherine.lasserre@veolia.com).**

#### **Rôle du/de la réfèrent.e National.e Direction**

Le.la réfèrent.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. Dans ce cadre, il.elle doit informer les salariés qui l'ont saisi.e, sur les procédures internes et les recours possibles.

Le.la réfèrent.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 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 Direction**

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 Nationale Direction.

Pour les autres possibilités de saisines, voir article 1.4 ci-après.

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, agissements sexistes), 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.

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

#### **1.1.2 Un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par le CSEC.**

Le.la référent.e du CSEC :

- est un point de contact des salariés de l'UES pour recevoir les signalements de manière neutre et confidentielle,
- est un point de contact des référents CSE d'établissement pour les dossiers dont ils sont saisis,
- saisit autant que de besoin le.la référent.e Nationale Direction sur les dossiers dont il.elle est saisi.e pour définir en commun les actions à mener,
- dans les situations où il a été décidé, entre le référent Nationale Direction et le référent CSEC, d'engager une enquête, le.la référent.e CSEC participe à cette enquête
- dispose d'un droit de saisine de la Direction si elle/il constate ou est témoin d'un acte de harcèlement,
- oriente, informe et accompagne les salarié.e.s. qui l'ont saisi.e.

#### **1.2 Désignation, au niveau local, de référents :**

##### **1.2.1 Un.e référent.e Direction en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement.**

Au sein de chaque Direction d'établissement, sera désigné.e un.e référent.e Direction en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements

sexistes au sein de chaque établissement.

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. Dans ce cadre, il.elle doit informer les salariés qui le.la saisissent, sur les procédures internes et les recours possibles.

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.

Le.la référent.e Direction d'établissement fera des points périodiques avec le.la référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE concernant les saisines et signalements reçus et traités.

### **1.2.2 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 référent.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.

Le.la référent.e du CSE :

- est un point de contact des salariés de l'établissement, pour recevoir les signalements de manière neutre et confidentielle,
- saisit, autant que de besoin, le.la référent.e Direction de l'établissement sur les dossiers dont il.elle est saisi.e pour définir en commun les actions à mener,
- saisit, autant que de besoin, le.la référent.e CSEC,
- dans les situations où il a été décidé, entre le référent Direction de l'établissement et le référent CSE, d'engager une enquête, le.la référent.e CSE participe à cette enquête,
- dispose d'un droit de saisine de la Direction si elle/il constate ou est témoin d'un acte de harcèlement,
- oriente, informe et accompagne les salarié.e.s. qui l'ont saisi.e.

Le temps raisonnable d'étude des dossiers qui seront soumis au.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.

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.

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.

Afin de faciliter le reporting des signalements et des actions menées :

- le.la référent.e National.e consolide les signalements dont ont été saisis les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes des établissements,
- le.la référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSEC consolide les signalements dont ont été saisis les référents des CSE d'établissement.

Le.la référent.e Nationale et le.la référent.e du CSEC font, a minima, un point annuel afin de consolider leurs remontées.

Le nom des référents d'établissement et des CSE sera communiqué auprès des salariés de chaque établissement par une campagne d'information via plusieurs canaux (affichage obligatoire, intranet, livret d'accueil) et seront actualisés après chaque nouvelle nomination (Cf annexe 1 du présent accord, sur les référents à date).

### 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 Récapitulatif des possibilités de saisines offertes aux salariés présumés victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conformément à ce qui précède, les salariés concernés peuvent, de leur propre initiative et sans aucune information préalable, se rapprocher des personnes suivantes :

- les référents CSE de leur établissement (art.1.2.2),
- le référent Direction de leur établissement (art 1.2.1),
- le référent CSEC (art 1.1.2),
- le référent National Direction (art 1.1.1),
- activer le dispositif d'alerte Whispli (art. 1.3).
- les représentants du personnel de leur périmètre,
- le.la RRH ou DRH de leur périmètre.

## 1.5 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.

## 1.6 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.**

Des campagnes de communication générale sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, alignées sur les campagnes qui seraient déployées au niveau du Groupe et / ou de la Zone, seront menées par la Direction au sein de tous les établissements, par affichage, envoi de mails et relayée sur l'intranet.

Ces campagnes de sensibilisation pourront s'appuyer sur le dispositif "*Chez Veolia, le sexisme et le harcèlement sexuel, c'est NON !*".

- **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 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.les représentant.e.s du personnel (CSEC, CSSCT-C, CSE, CSSCT, RP, RS et DS/RSS).

Cette démarche, déjà débutée, a vocation à être étendue :

- à tous.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.

A toutes fins utiles, la Direction interrogera le Comité Éthique du Groupe afin d'obtenir les informations disponibles concernant le nombre de signalements et d'alertes, les catégories de signalements, dont il a été saisi directement ou via la plateforme Whispli.

## **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 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 oeuvre.

➤ **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.

La Commission Nationale de l'Égalité professionnelle Femmes Hommes du CSEC de 2026, identifiera les postes cibles pour 2 ans, 2027 et 2028.

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 reconverter les femmes dans les métiers de l'exploitation.

**2.2.3 - Promotion des métiers de l'exploitation**

Les DRH de Région poursuivront les actions de promotion des métiers mises en place, tels que le 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 les 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 métiers ciblés définis par la Commission Nationale Égalité professionnelles femmes hommes, 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

*Accord révisé égalité professionnelle femmes hommes UES VE-GDE 2024 - 2028*

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.

Il est rappelé qu'une fois la directive sur la transparence des rémunérations définitivement transposée en France, ce mécanisme sera mis en cohérence avec les nouvelles obligations légales.

### 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, 2025 et 2026 (déjà pris en compte), 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

- Rémunération moyenne par sexe, par âge et par classification sur l'année N ;
- Éléments 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 ;
  - Nombre de situations individuelles traitées (en indice / cadres).

**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.

Lorsque la formation nécessite une plus grande amplitude horaire, débordant notamment de l'horaire de travail habituel, (temps de trajet compris), la Direction s'engage, pour les salariés ayant la charge d'enfants de moins de 12 ans (ou de moins de 18 ans s'il est reconnu enfant handicapé), dont la garde nécessite, durant cette période, la mise en place d'un dispositif spécifique, liée notamment à l'impossibilité pour le conjoint et la famille d'en assurer cette garde, à prendre en charge 2h de frais de garde par jour de formation dans la limite de 9€/h et de 5 jours par an.

Afin de bénéficier de cet accompagnement, le collaborateur devra établir une note de frais et justifier la dépense par une facture.

Ce dispositif fera l'objet d'une phase pilote de 18 mois, à l'issue de laquelle une évaluation portant sur son utilisation sera réalisée.

Objectifs synthétiques article 4:

- Garantir l'examen de toutes les demandes émises par les salarié.e.s

Accord révisé égalité professionnelle femmes hommes UES VE-GDE 2024 - 2028

Paraphe DS  
 MP VV BP 15 DS DS  
 CD SL

- 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 ;
- Dissocier les formations métiers des formations en lien avec la sécurité et habilitation, par genre, en nombre d'heures et d'actions.

**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,
- Accord Cadre Européen Diversité et Inclusion de Veolia du 26 mars 2025.

Afin de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion - dont les modalités sont définies dans l'accord sur le droit à la déconnexion sus-visé - et de préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, une fiche synthétique rappelant les bonnes pratiques et les réflexes à adopter en tant qu'émetteur et récepteur, est annexée au présent accord (annexe 2) et sera placée dans l'intranet RH Veolia Eau.

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 ;
- 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 ;
- permettre, aux parents d'enfants scolarisés de la 1ère année de primaire jusqu'à la dernière année de collège incluse, un aménagement d'horaires sous la forme d'une récupération, pour se rendre aux réunions parents / enseignants, en début ou en fin de journée, selon des modalités définies avec leur hiérarchie, dans la limite de 2 fois par an et par enfant.

## 5.2 Dispositions spécifiques à la période de grossesse et de retour après le congé de maternité

### ➤ 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 responsable hiérarchique et le service RH,
- 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."*

#### ➤ 5.2.4 Grossesse et astreinte

Il est rappelé que l'Accord cadre révisé sur l'organisation et la rémunération des astreintes au sein de l'UES VE-GDE du 29 juillet 2025, prévoit, dans son article 7.2 - *Sortie temporaire d'astreinte en lien avec une situation de grossesse : Dans les situations d'état de grossesse pour lesquelles la médecine du travail aura prescrit une impossibilité d'exercer l'astreinte, la salariée se verra maintenir le versement des éléments fixes de son cycle antérieur d'astreinte, jusqu'au congé maternité.*

➤ 5.2.5 Aménagements au retour du congé maternité ou supplémentaire de naissance

Afin d'accompagner au mieux la reprise d'activité de la salariée durant cette période d'adaptation, il est convenu de la mise en place de dispositifs spécifiques.

5.2.5.1 Journée de Télétravail complémentaire

Pour les salariées occupant un poste télétravaillable, il pourra être mis en place un dispositif qui s'articule autour de 2 situations distinctes, dans le prolongement du congé maternité ou du congé supplémentaire de naissance :

- **Dans le prolongement direct du congé maternité**, la salariée pourra bénéficier d'1 jour supplémentaire de Télétravail durant une période maximale de 2 mois, sans que le nombre de jours total de télétravail puisse excéder 3 par semaine.

La définition de ce dispositif se fera en tenant compte des contraintes du service.

- **Dans le prolongement direct du congé supplémentaire de naissance** la salariée pourra bénéficier d'1 jour supplémentaire de Télétravail durant une période maximale de 1 mois sans que le nombre de jours total de télétravail puisse excéder 3 par semaine.

La définition de ce dispositif se fera en tenant compte des contraintes du service.

5.2.5.2 Décalage de la reprise d'astreinte

Dans les situations où la salariée est amenée à reprendre son tour d'astreinte après son congé maternité ou son congé supplémentaire de naissance, et dans les situations où l'organisation le permettra, il est convenu que la salariée aura la possibilité de demander le décalage de sa reprise d'astreinte 1 mois ou 1 tour d'astreinte complet.

Ces modalités d'aménagements seront définies conjointement lors d'un entretien avec le manager, qui devra se tenir, dans la mesure du possible, le plus en amont possible du retour de la salariée dans l'entreprise, afin d'anticiper un aménagement le plus adapté à la salariée et au service et à l'organisation au sein de laquelle.

➤ 5.2.6 Dispositif spécifique à l'allaitement

La Direction a décidé d'accompagner les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement de leur enfant après leur reprise d'activité et ce jusqu'au 1 an de l'enfant.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2026, elles peuvent demander à bénéficier d'1 heure par jour, pour allaiter leur enfant ou recueillir leur lait sur leur lieu de travail, répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une le matin et l'autre l'après-midi, dont les modalités seront définies par accord avec la hiérarchie, sans pouvoir modifier l'horaire de travail (arriver plus tard ou partir plus tôt).

Ces périodes de pauses pour allaitement n'engendrent aucune retenue sur salaire.

### 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.

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.

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 supplémentaire de naissance, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant) et mise en œuvre du don de congés (mise à jour faite en mai 2026). Ces fiches seront déposées dans l'intranet RH Eau France.

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.

### **5.6 - Dispositif de prévention et de soutien aux salarié.e.s victimes de violences conjugales et intrafamiliales**

Bien que relevant de la vie privée, les violences intrafamiliales impactent souvent la vie professionnelle (absentéisme, santé, sécurité, performance) des salarié.es victimes, et fragilisent leur vie professionnelle, et peuvent affecter le climat au sein des équipes.

Fort de ces constats, le Groupe Veolia a souhaité acter son engagement dans la lutte contre les violences domestiques ou intrafamiliales en signant :

- l'Accord Européen Diversité et Inclusion,
- et la Charte d'engagement des entreprises contre les violences conjugales, portée par le réseau OneThreeWomen, le 7 novembre 2025.

Ces engagements portent notamment sur la sensibilisation sur ces situations et l'accompagnement des salarié.es victimes par des mesures concrètes.

#### 5.6.1 Définition des violences conjugales et intrafamiliales

Les violences dans le cadre familial (ou intrafamilial) désignent toute forme de violences commises par une personne ayant un lien de famille au sens large avec la victime (conjoint, ex-conjoint, père, mère, fille, fils, oncle, tante, etc.), que cette personne réside ou non avec la victime. Elles incluent les violences conjugales.

#### 5.6.2 Mise en place de dispositifs pour prévenir les situations

- Actions de sensibilisation sur les violences conjugales et intrafamiliales visant à prévenir ces situations

La prévention de ces situations passe par leur détection précoce pour permettre d'orienter les victimes. Pour ce faire, les parties conviennent ainsi qu'il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures de communication et de sensibilisation. En effet, la communication interne est un outil pour combattre le tabou des violences, contrevenir à l'isolement des victimes et faire connaître leurs droits.

Ainsi, l'entreprise :

- diffusera des supports de communication par affichage dans les locaux de l'entreprise, et sur son intranet, listant les dispositifs légaux nationaux et locaux (lorsqu'ils existent), d'écoute et d'orientation, tels que la plateforme 3919, plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et

d'accompagnement des victimes (PNAV), les contacts utiles d'urgence (annexe 3 du présent accord) et le site internet du gouvernement <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide/violences-au-sein-du-couple>.

- mettra en place des actions de sensibilisation auprès des référents harcèlement, des partenaires sociaux.

Ces dispositifs, seront alignés sur ceux qui seraient déployés au niveau du Groupe et / ou de la Zone.

### 5.6.3 Mise en place de mesures d'accompagnement et de protection des victimes

L'entreprise s'engage à mettre en place des mesures pour accompagner et soutenir les salarié.es qui seraient victimes de violences intrafamiliales attestées par un dépôt de plainte, une ordonnance de protection, ou un signalement auprès d'un service social ou médical telles que :

- **Confidentialité et orientation** : le.la salarié.e pourra solliciter un entretien confidentiel auprès de son.sa Responsable Ressources Humaines d'établissement, ou du.de la Référent.e Direction d'établissement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes et harcèlement moral (Article 1.1) ou le référent harcèlement sexuel, agissements sexistes et harcèlement moral CSE, qui assurera l'orientation vers les dispositifs de soutien internes et externes appropriés. Ils pourront notamment être réorientés vers les assistant.e.s sociaux et TELUS Health (*ex-Stimulus*).

- **Possibilité d'aménagement du temps de travail et des horaires/autorisation d'absences** : Afin de faciliter les démarches administratives, juridiques, médicales ou rendez-vous sociaux, il pourra être envisagé, en lien avec la.le DRH de l'établissement et la hiérarchie des aménagements temporaires d'horaires et des autorisations d'absence sur présentation des justificatifs appropriés.

- **Sécurisation de l'environnement** : lorsque cela est possible, des conditions de travail sécurisées telles que prévenir l'accueil ou le service sécurité pour interdire l'accès de l'auteur sur le lieu de travail de la victime, pourront être mises en place.

Les situations dans lesquelles l'auteur et la victime présumés de violences intrafamiliales sont salariés de l'entreprise, donneront lieu à un traitement adapté à la situation au cas par cas.

- **Mobilité** : Examen, en priorité, et de façon confidentielle, les demandes de mobilité géographique ou professionnelle, si la situation l'exige et si des postes équivalents sont disponibles.

### 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.

## 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 :

- Dans chaque Territoire, une analyse de faisabilité doit se poursuivre 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 féminin doit se poursuivre ;
- Le bilan et le plan d'actions associé seront présentés à la CSSCT au cours du 1er trimestre 2026, au plus tard. Un suivi du plan d'actions sera fait.
- 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 - Dispositif en lien avec la lutte contre les violences sexistes, homophobes et transphobes, LGBTIQ+**

L'Entreprise s'engage à garantir un environnement de travail inclusif et respectueux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, réelle ou supposée, de chaque collaborateur ou collaboratrice, et, dans ce cadre, affirme que toute forme de discrimination, de harcèlement ou de propos hostiles envers les personnes LGBTIQ+ est strictement interdite et fera l'objet de sanctions disciplinaires.

A cette fin, les leviers d'actions ci-après vont être déployés, pour une politique inclusive LGBTIQ+ :

#### **8.1 - Sensibilisation des équipes RH afin d'assurer des processus RH et managériaux inclusifs**

Les RH seront notamment sensibilisés sur :

- les enjeux liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre pour garantir des pratiques managériales bienveillantes, éthiques et équitables,
- sur les mécanismes des LGBT phobies et les risques de discrimination en comprenant mieux les personnes lesbiennes, gays, bies, trans et intersexes, les transidentité et intersexuation,
- sur la confidentialité de ces informations et sur les risques de les divulguer,

pour leur permettre d'adopter une posture de neutralité inclusive et pouvoir accompagner les salarié.es concerné.es et sensibiliser et accompagner sur le sujet les managers de ces salarié.es.

#### **8.2 - Accompagner les salariés LGBTIQ+**

- Veille, par les services RH, de l'égalité de traitement  
Les services RH porteront une attention particulière à l'égalité de traitement dans l'ensemble des processus RH (recrutement, évolution professionnelle, rémunération notamment), afin de prévenir toute forme de discrimination.
- La reconnaissance et l'accompagnement de toutes les formes de la parentalité.

#### **8.3 - Communication sur l'engagement de l'entreprise**

- Communication interne  
L'entreprise veillera à ce que les supports de communication soient inclusifs et représentent l'intégralité des salariés, y compris les personnes LGBTIQ+.

- **Communication externe**

L'Entreprise s'engage à poursuivre :

- sa communication externe via les réseaux sociaux, campagnes .....) sur la diversité de la société, incluant explicitement les personnes LGBTQI+,
- sa participation directe ou indirecte à des événements tels que *Mois des fierté, journée internationale contre l'homophobie*.

En complément de ces dispositifs qui seront alignés sur ceux de la Zone et du Groupe, seront déployés ceux définis et proposés par la Zone France du Groupe.

## **Article 9 - 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 ainsi qu'au sein des Commissions Égalité Professionnelle des CSE d'établissement lorsqu'elles existent. À défaut de commission locale, le suivi sera effectué directement auprès du CSE de l'établissement concerné : un bilan des actions prévues et menées sera fait et les indicateurs de suivi seront présentés.

## **Article 10 - Modalités d'application**

### **10.1 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.

### **10.2 Durée**

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

### 10.3 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.

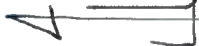
A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

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 22 mai 2026 en sept exemplaires.

Pour la Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux,  
Monsieur Michel PORCEL,

Signé par :  
  
9B199F143C0E4FB...

Pour les Organisations Syndicales,

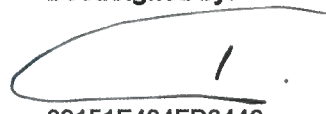
La CFDT, cedric DEVERGNE Délégué syndical central CFDT, 18 mai 2026 | 17:22 CEST

DocuSigned by:  
  
8368005BCD794FA...

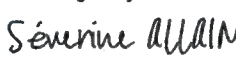
La CFE – CGC, BEHAL Patricia La Déléguée syndicale centrale

DocuSigned by:  
  
A0E8AB22D7724BA...

La CGT, Vincent HUVELIN, Délégué syndical central CGT

DocuSigned by:  
  
09151E434FD3446...

FO, séverine ALLAIN Déléguée syndicale centrale FO 18 mai 2026 | 09:34 CEST

DocuSigned by:  
  
D13239A3ADEF4D1...

**ANNEXE 1**  
**ACCORD RÉVISÉ RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
**AU SEIN DE L'UES VE-GDE 2024-2028**

**RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES**  
**UES VEOLIA EAU - GÉNÉRALE DES EAUX**

**NATIONAL**

<b>RÉFÉRENT NATIONAL DIRECTION</b>	<b>CATHERINE LASSERRE</b>
<b>RÉFÉRENT CSEC</b>	<b>NAÏG MORVEZEN</b>

**REGIONAL**

<b>ETABLISSEMENT</b>	<b>RÉFÉRENT DIRECTION</b>	<b>RÉFÉRENTS CSE</b>	
		<b>RÉFÉRENT.E TITULAIRE LUTTE CONTRE HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES CSE</b>	<b>RÉFÉRENT.E SUPPLÉANT LUTTE CONTRE HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES CSE</b>
<b>Hauts-de-France</b>	Gilles COURTOIS	Mélina BONGO	Danièle BRUNEZ
<b>Normandie</b>	Emeline MARIE	Philippe TURQUIER	Christèle FERREIRA
<b>Est</b>	Joanna POLETO	Jérémie BIEL	Sandra SOUBROUILLARD-SCHILTZ
<b>Centre-Ouest</b>	Claire CHABRAND	Naïg MORVEZEN	Rémi VERON
<b>Ile de France</b>	Flora NAYAGAM	Sylvie AUPETIT	Ludovic GAUDOIN
<b>Franciliane</b>	Cyrielle GOMES	Patricia BEHAL	Marin SOULIER
<b>Sud-Ouest</b>	Emilie LACAN	Benoît BERNARD	Nathalie LECLERE
<b>Centre-Est</b>	Emilie COUTURIER Kevin DEVAUX	Nasser IBOUZITENE	Audrey SILVA
<b>Sud</b>	Cécile JOUAIRE	Sabine ROOU	Maguelone BOUGNAGUE
<b>Méditerranée</b>	Sarah GRIN / Bruno DUTOUR	Géraldine GRANIER	Dominique BECQUET
<b>Corse</b>	Isabelle ALCARAZ	Sandrine SECCHI	Paul FERRACCI
<b>La Réunion</b>	<i>En cours de désignation</i>	Jennifer ROBUR	Christophe LEBON
<b>National</b>	Maud PIGEASSOU	Karine WESTERLOPPE	Cédric VUOTTO

Paraphe <sup>DS</sup> <sup>DS</sup> <sup>DS</sup> <sup>DS</sup> <sup>DS</sup>  
 MP VV. BP CD SD

## ANNEXE 2 À L'ACCORD RÉVISÉ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES UES VE-GDE 2024-2028

# Le Droit à la Déconnexion chez Veolia Eau

Cet accord définit le droit pour chaque salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (smartphones, emails, ordinateurs) en dehors de ses heures de travail, reposant sur un engagement mutuel pour prévenir les risques psychosociaux et le burn-out.



### LES PRINCIPES DE LA DÉCONNEXION



#### Un droit garanti hors temps de travail

Vous n'avez aucune obligation de répondre aux sollicitations (emails, appels) durant vos repos et congés.



#### Aucune sanction pour déconnexion

L'usage de ce droit ne peut entraîner aucune remarque ou sanction de la part de la hiérarchie.



#### Exceptions : Astreintes et Urgences

Le droit est suspendu uniquement en période d'astreinte ou lors de crises majeures (incendies, catastrophes).



### BONNES PRATIQUES ET OUTILS



#### Maîtrisez vos flux d'envoi

Utilisez l'envoi différé pour vos emails et évitez les SMS en dehors des horaires collectifs.



#### Activez le "Profil Professionnel"

Sur smartphone, ce mode permet de désactiver les applications et notifications de travail instantanément.



#### Sécurité absolue au volant

L'utilisation des outils numériques lors de la conduite est strictement interdite par le code de la route.



### RAPPEL DES RÉFLEXES À ADOPTER SELON SON RÔLE (ÉMETTEUR VS RÉCEPTEUR)

Insérer la mention « Ce courriel n'appelle pas de réponse immédiate »

Paramétrer un message d'absence indiquant une personne à joindre en cas d'urgence

Inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion de service au moins une fois par an

Paramétrer sa messagerie pour indiquer aux interlocuteurs ses horaires de travail



# ANNEXE 3 À L'ACCORD RÉVISÉ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES UES VE-GDE 2024-2028

## DISPOSITIFS LÉGAUX NATIONAUX ET LOCAUX

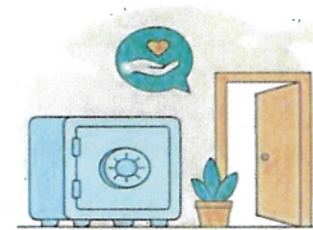
### Violences Conjugales : Les Dispositifs pour Alerter et se Protéger

Ce document présente les piliers de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales en France, détaillant les points de contact, les structures d'accueil, et les mesures de protection pour la sécurité des victimes.



#### ALERTER ET SIGNALER

**Le 3919 « Violences Femmes Info »**  
Numéro national gratuit et anonyme, disponible 24h/24 et 7j/7 pour l'écoute et l'orientation.



#### ACCOMPAGNEMENT ET HAUTE PROTECTION

**Accueils de jour et suivi durable**  
Structures de proximité sans rendez-vous pour préparer le départ du domicile et retrouver l'autonomie.

**Signalement numérique sécurisé**  
Plateforme de dialogue en ligne avec des policiers ou gendarmes formés, disponible en 70 langues.



#### Le Téléphone Grave Danger (TGD)

Dispositif de géolocalisation attribué par le procureur pour une intervention rapide des forces de l'ordre.



#### Comparaison : Téléphone Grave Danger vs. Bracelet Anti-Rapprochement

Dispositif	Condition principale	Action déclenchée
Téléphone Grave Danger	Absence de cohabitation	Alerte directe circuit dédié
Bracelet Anti-Rapprochement	Décision d'un juge	Alerte de proximité périmétrale

#### Le Bracelet Anti-Rapprochement

Alerte automatique si l'auteur s'approche de la victime au-delà d'un périmètre défini par le juge.



#### Référents départementaux CIDFF

Un interlocuteur unique par département pour garantir une prise en charge globale et coordonnée.

site internet du gouvernement <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide/violences-au-sain-du-couple>



Paraphe  
MP BP CD VV S6

# ANNEXE 3 À L'ACCORD RÉVISÉ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES UES VE-GDE 2024-2028

## DISPOSITIFS CONVENTIONNELS

### Soutien et Protection : Dispositifs pour les Salarié.es Victimes de Violences Conjugales

Mesures concrètes mises en place par l'entreprise pour accompagner, protéger et sécuriser les salarié.es.



#### CONTEXTE ET ENGAGEMENT

L'entreprise s'engage à soutenir les salarié.es victimes de violences intrafamiliales (attestées par plainte ou signalement) via un accompagnement confidentiel, des aménagements organisationnels et des mesures de protection physique sur le lieu de travail.

#### ACCOMPAGNEMENT ET FLEXIBILITÉ

##### Orientation et Confidentialité



Entretien confidentiel avec les RH ou référents pour une orientation vers TELUS Health.



##### Aménagement du Temps de Travail

Autorisations d'absence et horaires adaptés pour faciliter les démarches juridiques, médicales ou sociales.



#### SÉCURITÉ ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

##### Sécurisation de l'Environnement



Interdiction d'accès à l'auteur des violences sur le lieu de travail pour protéger la victime.



##### Mobilité Géographique Prioritaire

Examen prioritaire et confidentiel des demandes de mutation si la situation l'exige.



Paraphe DS  
MP BP CD VM SI