Accord collectif en faveur de l'insertion, de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

2026-2030

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société **SUEZ EAU FRANCE SAS**, dont le siège social est situé à ALTIPLANO, 4 place de la Pyramide 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de NANTERRE, sous le numéro 410 034 607,

Et **les sociétés** visées à l'article 1 du présent accord,

Représentées par Madame Christelle TOUZELET, Directrice des Ressources Humaines, agissant en sa qualité de mandataire unique des sociétés concernées,

Dénommées ci-après « Eau France » ou « l'entreprise »

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- Le syndicat C.F.D.T., représenté par Monsieur Gérald HOUY, mandaté à cet effet ;

- Le syndicat C.F.E.-C.G.C., représenté par Monsieur Eric GUILLEMETTE, mandaté à cet effet ;

- Le syndicat C.G.T., représenté par Madame Anna-Maria BOJSZCZAK, mandatée à cet effet ;

- Le syndicat F.O., représenté par Monsieur Noui BOURAHLI, mandaté à cet effet ;

- Le syndicat S.E.E.E, représenté par Madame Ewa BERGERE, mandatée à cet effet ;

d'autre part.

Désignées ensemble, ci-après, « les Parties »,

GH AS

Préambule

Depuis 2006, SUEZ Eau France conduit une politique volontariste, structurée et continue en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette politique s'inscrit dans le prolongement des évolutions législatives successives, et notamment de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a profondément renouvelé l'approche du handicap en entreprise.

Au travers de la conclusion successive de six accords collectifs agréés, l'entreprise a progressivement structuré une politique handicap reconnue, fondée sur la mobilisation des acteurs internes, le dialogue social, l'accompagnement individualisé des salariés et le développement de pratiques inclusives au sein des équipes. Ces accords ont permis d'améliorer significativement le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, de sécuriser les parcours professionnels et de développer une culture d'entreprise plus inclusive.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Dans ce nouveau cadre légal, n'étant plus en situation de conclure un nouvel accord agréé, SUEZ Eau France fait le choix de poursuivre et de consolider sa politique handicap par la voie d'un accord collectif non agréé, traduisant ainsi la volonté affirmée de ses partenaires sociaux d'inscrire cet engagement dans une dynamique renouvelée, dans le prolongement notamment des engagements du Groupe au travers du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Conformément à la définition issue de la Loi pour l'égalité des droits et des chances, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les parties rappellent que les situations de handicap peuvent être invisibles ou liées à des maladies invalidantes, ce qui renforce la nécessité d'une approche fondée sur la confiance, la confidentialité et l'accompagnement. Il est également rappelé que toute reconnaissance de situation de handicap dans l'entreprise (RQTH) repose sur une démarche individuelle, libre et à l'initiative du salarié.

La négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de méthode du Groupe SUEZ du 15 janvier 2024 relatif à la qualité de vie, aux conditions de travail et à l'égalité professionnelle et de son avenant du 17 juillet 2025.

Elle traduit la volonté partagée des parties de valoriser les actions mises en œuvre, de capitaliser sur les résultats obtenus et de renforcer l'ancrage durable de la politique handicap de SUEZ Eau France.

GH

Chapitre Préliminaire

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- SUEZ Eau France
- Astéo
- Douaisis Environnement
- Épureo
- Gaz et Eaux
- Hainaut Maintenance
- Méropur
- Nancéienne des Eaux
- Opale Assainissement
- Sevesc
- SUEZ Services France

Il est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail et constitue pour ce périmètre la négociation obligatoire sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap prévues à l'article L. 2242-17 4° du Code du travail, dont la périodicité est adaptée à la durée du présent accord.

Le présent accord constitue ainsi, pour la première fois, un socle commun de la politique d'Eau France sur le handicap s'appliquant tant au sein de SUEZ Eau France que des filiales précitées.

Il est précisé que chaque entreprise entrant dans son champ d'application reste toutefois tenue de ses obligations, notamment concernant les déclarations et contributions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH). Ainsi, le calcul de l'obligation d'emploi relative aux salariés en situation de handicap s'effectuera au niveau de chaque l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 5212-3 du Code du travail.

Chaque établissement des entreprises concernées veille à son application.

Article 2 – Objet

Le présent accord a pour objet les mesures constitutives de la politique handicap d'Eau France relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap (art. L. 2242-17, 4° du Code du travail).

Ces mesures s'articulent autour des principaux axes suivants :

- Pérenniser la dynamique mise en place post accords agréés (Chapitre I)
- Poursuivre les actions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap (Chapitre II)
- Ancrer la politique Handicap de l'entreprise (Chapitre III)

Article 3 – Bénéficiaires de l'accord

Sont considérés comme « personnes en situation de handicap » tous les salariés d'Eau France visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du Travail dont la reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues par l'accord.

Il s'agit :

1°) Des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2°) Des 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 ;

3°) Des 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 ;

4°) Des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5°) Des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6°) Des 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 ;

7°) Des titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8°) Des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les collaborateurs dont la demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé a été déposée auprès de la MDPH et pendant l'instruction de la demande pourront bénéficier par anticipation des dispositifs de cet accord.

Par extension, certaines mesures de l'accord (article 14) ont vocation à pouvoir bénéficier à des proches aidants de personnes en situation de handicap.

CG
GH

Chapitre I
Pérenniser la dynamique mise en place « post accord agréés »

La sortie des accords agréés, amenée par la Loi du 5 septembre 2018, a modifié le cadre de mise en œuvre de la politique handicap d'Eau France. Elle a été l'opportunité de construire une organisation plus décentralisée s'appuyant notamment sur un réseau constitué de référents au sein de chaque région, travaillant en proximité avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et faisant l'objet d'une animation nationale.

Le maintien, voire la progression, durant le dernier exercice, du taux d'emploi d'Eau France atteste que la mise en œuvre progressive de cette nouvelle organisation a permis de relever l'enjeu que représentait la sortie des accords agréés.

Par le présent accord, les Parties entendent pérenniser cette transition et cette dynamique.

Article 4 – Réseau des référents et pilotage de la politique handicap de l'entreprise

Eau France a mis en place dès 2024 un réseau de référents handicap en région, piloté et animé par la DRH nationale.

Ce réseau est la clé de voute de la nouvelle organisation décentralisée et de la dynamique mise en place.

Il est piloté par la direction du développement RH qui porte la politique handicap de l'entreprise, décline les engagements nationaux, impulse et structure les démarches en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette animation nationale de réseau est ainsi vectrice de coopération, de partage d'informations et d'expériences et favorise la génération d'idées et d'initiatives au service des enjeux de l'entreprise.

Au-delà de ce fonctionnement en réseau, la mission d'un référent consiste à accompagner, conseiller et orienter l'ensemble des acteurs internes de la politique handicap au sein de sa région. Il est également le contact de référence des acteurs externes et travaille au renforcement et au développement des partenariats (par exemple : Cap Emploi, l'Agefiph, la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH), la Carsat, les Missions locales…).

S'il est bien entendu l'interlocuteur des salariés dès le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés, il a en premier lieu un rôle de coordination et de relais auprès du management et des autres membres du service des ressources humaines au sein de sa région. L'objectif est ainsi de diffuser les bonnes pratiques, mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication, faire connaître les aides financières et faire collaborer les différents acteurs pour la recherche de solutions de maintien dans l'emploi.

Il est également l'interlocuteur privilégié de l'ambassadeur handicap du CSE, nouveau rôle issu du présent accord (cf. article 5).

Les référents handicap sont des membres volontaires du service RH de leur région. Ils sont proposés par chaque DRH de région et validés par la direction nationale du développement RH. Tous doivent bien évidemment avoir de l'appétence pour cette mission, savoir faire preuve d'empathie, encourager la diversité et présenter des compétences en termes de communication.

Les parties conviennent que le temps consacré à cette mission est essentiel et à ce titre sera identifié et valorisé dans le cadre des entretiens professionnels (performance, parcours professionnel) des référents.

En outre, il sera veillé tout au long de l'application du présent accord à la formation des référents au domaine des salariés en situation de handicap.

EG GH AS

Article 5 – Les autres acteurs clés de la politique handicap au sein de l'entreprise

Si le référent joue un rôle clé dans l'animation et la coordination de la politique handicap au sein de sa région, le déploiement et le succès de celle-ci nécessitent l'implication de tous les acteurs concernés au sein de l'entreprise.

5.1 Le salarié en situation de handicap

Comme l'ensemble des salariés de l'entreprise, le salarié reconnu en situation de handicap est l'acteur principal de son parcours. Ainsi, il doit pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels existants de même que des mesures prévues au présent accord visant à favoriser, le cas échéant, son insertion et son accompagnement.

5.2 Le manager

L'implication des managers dans le recrutement, l'intégration dans l'équipe et le maintien en emploi des salariés qui déclarent un handicap en font naturellement des acteurs de proximité indispensables de la politique handicap. Ils ont en charge de s'assurer de la mise en place des adaptations spécifiques nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle d'un salarié en situation de handicap.

Pour ce faire, ils peuvent s'appuyer sur les autres acteurs de l'entreprise et prendre conseil auprès de leur référent ainsi que sur la mise en œuvre des mesures prévues au présent accord.

5.3 Les équipes RH

Au-delà du référent, l'ensemble des RRH et le DRH de chaque région ont bien entendu un rôle dans la mise en œuvre de la politique handicap dans leur activité au quotidien.

Les activités de recrutement sont également essentielles à l'emploi et à l'intégration au sein de l'entreprise de nouveaux salariés en situation de handicap.

5.4 Les équipes santé et sécurité

Acteurs de la politique santé-sécurité de l'entreprise au sein des régions, leur connaissance des risques de ces différents métiers et leurs capacités d'évaluation de ces derniers les rendent indispensables au travail en pluridisciplinarité nécessaire tant à l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap que pour les actions de maintien dans l'emploi.

5.5 Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Ils ont pour mission de conseiller les employeurs, le personnel et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Les intervenants des Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle déterminant dans la détection des besoins spécifiques des salariés en situation de handicap. L'adéquation entre l'état de santé et des conditions de travail est évaluée lors des visites ou examens médicaux.

Les SPST sont sollicités en amont de l'arrivée du salarié, reconnu personne en situation de handicap, dans le cadre du recrutement ou de toute mutation, afin de collaborer à l'organisation ou à l'adaptation du poste de travail. En s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont des personnes et des conditions de travail, ils peuvent proposer des aménagements du poste ou des affectations sur d'autres postes en coordination avec les différents acteurs au sein de l'entreprise.

EG
GH

5.6 Les instances représentatives du personnel (IRP) et l'ambassadeur handicap au CSE

Le dialogue social a toujours été consubstantiel à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, notamment au travers de la conclusion d'accords collectifs venus la structurer et la valoriser.

Dans ce cadre, la Commission de suivi mise en place par ces accords de même que les élus en régions (CSE / CSSCT / Représentants de proximité) sont des interlocuteurs privilégiés des référents ainsi que des autres acteurs internes.

Afin de structurer et coordonner ce dialogue, les Parties conviennent d'identifier un nouveau rôle « d'ambassadeur handicap » au CSE au sein de chaque région d'Eau France.

Il a un rôle d'information, de relais de communication auprès des salariés et des autres élus, d'écoute et de conseil auprès des salariés en situation de handicap qui le souhaitent. Il est également force de proposition auprès de la direction régionale concernant la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise.

A ce titre, il est l'interlocuteur du référent régional. A l'instar de ce dernier, il se voit également formé lors de la première désignation et durant sa mission selon les besoins partagés avec le référent. L'ambassadeur s'appui, s'il le souhaite et le juge nécessaire, sur les autres élus de sa région, notamment des représentants de proximité.

Ainsi, chaque CSE sera appelé à élire à la majorité, sur la base du volontariat, un de ses membres (titulaire ou suppléant). Il est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel et, le cas échéant, peut être remplacé en cours de mandat. Ce rôle est éventuellement cumulable avec celui de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

A l'instar de ce dernier, l'ambassadeur handicap au CSE dispose d'un crédit d'heures de délégation mensuel supplémentaire de 10 heures (incluant les éventuels déplacements).

Dans le cadre de son rôle d'ambassadeur, il peut circuler librement dans la région et y prendre tous contacts nécessaires à la réalisation de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de respecter l'accomplissement du travail des salariés.

Le nom, le site d'appartenance et le numéro de téléphone de l'ambassadeur handicap au CSE sont ajoutés aux affichages obligatoires sur site.

Article 6 – Les partenaires externes

Les Parties conviennent de poursuivre et de développer la construction de relations de partenariats avec les acteurs du handicap externes à l'entreprise, dont notamment : l'Agefiph, les MDPH, les Cap emploi, les Missions locales, le tissu associatif...

Ce tissu d'organismes et d'associations externes joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de solutions en matière de recrutement, d'intégration, de maintien des personnes en situation de handicap, intervenant à différents niveaux pour accompagner l'entreprise (conseil, financement d'aides techniques humaines ou organisationnelles, reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapé - RQTH, aide à l'orientation vers les dispositifs adaptés, appui dans l'analyse de la situation de travail, mise en relation des différents acteurs institutionnels/opérationnels/médicaux, insertion en milieu professionnel...)

Pour ce faire, les initiatives régionales sont encouragées lors d'évènement ponctuels (par exemple à l'occasion de la SEEPH) ou en vue de partenariats plus pérennes sous l'impulsion et/ou la supervision du référent régional.

Chapitre II
Poursuivre les actions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

Il est rappelé les dispositions de l'article L. 5213-6 du Code du travail par lesquelles l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer, d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Dans ce cadre, dans un contexte de mutations professionnelles profondes (économiques, technologiques, environnementales...) et d'adaptation de nos entreprises en conséquence, les Parties soulignent l'importance de la prise en compte effective de la situation de handicap des salariés dans l'accompagnement de leurs parcours et de la sécurisation des trajectoires professionnelles en période de transition.

Dans ce cadre, les Parties entendent poursuivre la dynamique de l'entreprise au travers de mesures pragmatiques, simples, fondées sur le principe de subsidiarité. Elles s'appuient sur le partage d'expériences et de bonnes pratiques ainsi que sur la collaboration avec les acteurs et partenaires externes.

Article 7 – Objectifs

L'objectif principal demeure d'atteindre un taux d'emploi égal ou supérieur au taux légal de 6% d'ici la fin de l'accord (rappel : 5,71% pour SEF en 2024).

Un objectif secondaire est également défini : obtenir un taux d'emploi moyen sur la durée de l'accord (2026-2030) supérieur au taux d'emploi moyen du dernier accord agréé SUEZ Eau France (2021-2023 : 5,12%).

Le suivi de ce taux sera réalisé globalement aux bornes du champ d'application de l'accord et par régions (établissement SUEZ Eau France et le cas échéant taux des filiales concernées). Ils seront partagés au sein de la Commission de suivi de l'accord et également auprès du réseau des référents. Il en sera de même pour le suivi du nombre de recrutements réalisés.

Article 8 – Recrutement et intégration des salariés en situation de handicap

8.1 Recrutement

8.1.1. Le processus de recrutement
Le recrutement par l'entreprise de salariés en situation de handicap reste une priorité et doit pouvoir concerner tous les niveaux de qualification et toutes les catégories professionnelles.

Les Parties réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement dans toutes les étapes de l'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ainsi, l'ensemble des postes existants ou à créer, quel que soit leur nature, sur l'ensemble des établissements de l'entreprise sont ouverts à des candidatures de personnes en situation de handicap.

Elles tiennent à rappeler que « toute personne doit être recrutée sur la base de ses compétences et potentiels » et qu'il « est donc crucial d'envisager le collaborateur ou futur collaborateur en situation de handicap, avant tout comme un professionnel, doté de compétences et d'un potentiel, à l'égal de tout autre salarié »[1].

La recherche et la sélection de candidats à l'embauche en situation de handicap se fera donc en fonction de l'adéquation entre le profil du poste et la motivation, les compétences et le potentiel de la personne,

[1] Cf. délibération du Défenseur des Droits (ex-HALDE) n°2010-126 du 14 juin 2010 p. 3.

EG GH AS

sur la base des éventuels besoins d'adaptation ou d'aménagement du poste constatés par le médecin du travail.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont poursuivies :

- Les actions de formation « recruter sans discriminer », auprès des recruteurs de l'entreprise et leur déclinaison par le biais de la filière Ressources Humaines auprès des encadrants qui participent à des recrutements ;

- Concernant la recherche de candidats :

  - Sans en faire une filière exclusive de recrutement, il sera fait appel aux partenariats et prestations externes spécialisés et notamment les différentes mesures proposées par France Travail telle que l'immersion facilité (PMSMP). Les Responsables Ressources Humaines poursuivront leur collaboration avec les établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP).

  - Le réseau des référents permet également de collecter et partager des candidatures de façon proactive auprès des recruteurs en complément des démarches locales. Ces candidatures seront notamment issues des divers forums, partenariats, recherches sur sites spécialisés, de stagiaires de la formation professionnelle, d'intérimaires...

  - Les offres d'emploi diffusées par l'entreprise, tout en répondant aux exigences de non-discrimination visant à prohiber tant l'exclusion de candidats en situation de handicap que l'accès réservé de postes à ces derniers, pourront mentionner, lorsque nécessaire, les contraintes et nécessités inhérentes au poste concerné.

  - Les convocations à l'entretien d'embauche mentionneront la possibilité de solliciter, sur demande, d'éventuels aménagements particuliers afin d'assurer aux candidats en situation de handicap un accès et un déroulement satisfaisant de l'entretien.

- L'entretien de recrutement se déroulera comme pour tout autre candidat, tout en gardant à l'esprit l'adéquation entre les restrictions du futur collaborateur et les contraintes du poste visé. Il sera recommandé d'inviter tous les candidats à s'exprimer sur leurs besoins d'aménagements particuliers eu égard au poste proposé ;

- Une collaboration renforcée avec la médecine du travail sera recherchée. Ainsi, chaque Responsable des Ressources Humaines devra dès la sélection du candidat en informer la Médecine du travail. Dans le cadre des dispositions des articles R. 4624-10 et suivants du Code du Travail, une visite d'information et de prévention sera réalisée et suivie d'une visite avec le Médecin du travail qui déterminera les éventuels aménagements ou adaptations de poste permettant de compenser les restrictions de celui-ci. Le médecin du travail pourra également préconiser les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales périodiques (art. 4624-20 C. Trav.).

  Dans ce cas, une visite sur site par le Médecin du travail pourra s'avérer nécessaire.

Pour mieux faire connaître et ancrer ses principes en amont et en cours d'un recrutement, une fiche « Bonnes pratiques » dédiée est établie et diffusée par le réseau des référents.

8.1.2. L'alternance, les stages et les partenariats « écoles »
Les Parties considèrent que la poursuite du développement de l'alternance, des stages et des partenariats « écoles » constitue des actions favorables au recrutement de salariés en situation de handicap.

- Les contrats en alternance (professionnalisation/apprentissage) ainsi que les stages peuvent constituer une étape favorable à l'accès à l'emploi pérenne. Ils permettent de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment des jeunes et à l'entreprise de constituer un vivier de candidatures.

Ils permettent également d'évaluer les aptitudes des candidats et le cas échéant d'adapter leurs postes, d'évaluer leur capacité à intégrer une équipe et aussi le degré de préparation de l'équipe à inclure un collaborateur en situation de handicap.

Au terme de chaque contrat en alternance, un entretien aura lieu pour faire un point global sur la période passée en entreprise, les acquis et les opportunités envisageables.

- Le développement de partenariats « écoles » (grandes écoles, Université, CFA) sera menée en concertation avec les établissements régionaux mais aussi avec le Groupe.
  Dans ce cadre, la politique d'Eau France sera promue et portée à la connaissance des étudiants notamment à l'occasion des forums ou salons que ces écoles sont amenées à organiser.

8.2 Accueil, intégration

La préparation de l'arrivée du salarié en situation de handicap est un moment clé de son intégration. Sa réussite repose sur le trio : manager, collaborateur, référent handicap.

Au-delà des aménagements, en fonction du souhait du salarié handicapé, le Référent Handicap pourra mener des actions de sensibilisation auprès du manager et des membres de l'équipe (recours si besoin à des associations et/ou l'Agefiph, Cap Emploi, Mission locale...).

Durant toute cette phase, le dialogue entre le référent handicap et le manager pour la mise en œuvre et le cas échéant l'adaptation des aménagements est essentielle. Ainsi, en amont et durant l'intégration, des entretiens ont lieu avec le manager pour échanger sur les aménagements du poste, sa posture face à la situation de handicap, la préparation de l'équipe en fonction du handicap (visible ou non visible), le signalement de tout comportement inapproprié, l'accueil du collaborateur si besoin de modalités spécifiques....

Afin de s'assurer que les besoins de compensation ont bien été identifiés et pris en compte, un entretien entre le salarié concerné et le Référent Handicap est programmé dans les semaines qui suivent l'arrivée du salarié.

Cet entretien a pour objectif :

- De recueillir dans un cadre adapté son ressenti concernant sa prise de poste et son intégration dans l'équipe ;
- De s'assurer que les moyens mis en œuvre répondent aux besoins du salarié ou aux recommandations du médecin du travail ;
- En fonction du type de handicap, cela pourra permettre d'interroger le salarié sur des éléments d'information concernant son handicap qu'il souhaiterait voir aborder avec son manager et/ou son handicap de manière à faciliter son intégration dans l'équipe.

Article 9 – Maintien dans l'emploi

Les Parties rappellent que l'objectif d'une démarche de maintien de l'emploi est de favoriser :

- Le maintien dans des emplois correspondants à leurs aptitudes et capacités des collaborateurs développant un handicap ou dont ce dernier s'aggraverait ;

- La prévention des risques d'inadaptation et de désinsertion professionnelle.

Les différentes mesures appliquées au titre du présent accord ont pour objectif de compenser la situation de handicap afin de maintenir l'employabilité des collaborateurs bénéficiaires de l'article L 5212-13 du Code du Travail, pour autant que leurs handicaps et limitations permettent celle-ci.

Il est rappelé qu'à ce titre, une situation de handicap donne lieu, par ordre de priorité, aux étapes suivantes :

- La possibilité de maintien au poste de travail,

EG
GH AS

- Le reclassement dans un autre poste de l'établissement ou de l'entreprise par le biais notamment d'un bilan de compétences et/ou d'une formation professionnelle...
- La possibilité de reclassement dans le Groupe SUEZ.

9.1 La RQTH : Point cardinal du maintien dans l'emploi

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une décision administrative attribuée par un organisme habilité (Maison Départementale des Personnes Handicapées, Maison Départementale de l'Autonomie) qui permet à toute personne porteuse d'un handicap visible ou invisible, d'accéder à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

Cette démarche est individuelle, libre et à l'initiative du salarié qui peut solliciter le référent handicap de sa région en cas de besoin de conseil et/ou d'appui ainsi que l'ambassadeur handicap du CSE.

Bien que globalement facilitées par une gestion en ligne, les Parties conviennent de mieux accompagner ces démarches en permettant aux salariés concernés de mobiliser jusqu'à deux demi-journées d'absences autorisées rémunérées en cas de convocations CDAPH et/ou d'examens médicaux en lien avec la constitution du dossier. En cas de rendez-vous permettant des durées d'absence au poste de travail ne dépassant pas 2h30, l'autorisation d'absence rémunérée pourra être fractionnée en trois.

Déclarer sa RQTH, c'est pouvoir disposer d'un accompagnement spécifique dans le cadre de son parcours professionnel, dans une optique de maintien dans l'emploi, afin :

- D'améliorer les conditions de travail, grâce notamment à la compensation technique ou organisationnelle ;
- De continuer à évoluer dans son métier (adaptation des formations aux conséquences du handicap, par exemple mise en place de supports de formation accessibles) ;
- D'orienter son avenir professionnel en fonction de l'état de santé (accompagnement du projet professionnel, reconversion pour être formé à un nouveau métier...).

Pour favoriser ces démarches, les Parties soulignent l'importance de poursuivre et mener des actions de sensibilisation en proximité de façon à aller vers les équipes (animations sur site, réunions « Webex » en région...) et permettre ainsi de faire connaître la politique handicap et son accord, le réseau des référents, les autres acteurs du handicap afin d'ancrer un environnement professionnel « Handi-accueillant ».

9.2 Les mesures et moyens d'accompagnement de compensation

9.2.1 Principes généraux

Les Parties entendent poursuivre, dans le nouveau cadre mis en place, les différentes mesures et moyens d'accompagnement de compensation du handicap issus de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Il est rappelé qu'elles résultent du « droit à compensation » conformément aux dispositions de l'article L. 5213-6 qui met en œuvre les obligations de l'employeur relatives au respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Elles ont pour objectif de permettre au salarié en situation de handicap de pouvoir faire face aux conséquences de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de son handicap, visible ou invisible, afin d'être maintenu dans l'emploi et poursuivre son parcours professionnel.

Ce droit à compensation se traduit notamment par la prise en charge d'équipements individuels (mobilier, matériels et logiciels bureautiques spécifiques) mais également une prise en compte globale de l'environnement professionnel et des particularités liées au handicap du salarié pour s'adapter au plus près de ses besoins.

Il est rappelé que toutes les situations de handicap ne nécessitent pas de mesures ou de moyens spécifiques. Il s'agit donc d'une analyse au cas par cas, dans le cadre des obligations de l'employeur et selon le processus rappelé ci-dessous.

AB EG GH AS

9.2.2 Les trois types de compensations
Il peut être distingué trois types de compensations pouvant être mises en place :

- Organisationnelle :
  La compensation organisationnelle comprend notamment l'adaptation des horaires de travail, des pauses, le recours au télétravail.

  D'autres compensations peuvent être identifiées entre le manager et le salarié en situation de handicap. Elles seront examinées avec le service RH, si besoin en lien avec le référent avant mise en œuvre.

  Concernant le télétravail, dans le prolongement des mesures de l'accord précédent :

  - Dans un objectif d'égalité de traitement, les salariés en situation de handicap doivent pouvoir accéder autant que possible au télétravail au même titre que l'ensemble des salariés, selon les termes et conditions définies par l'accord Groupe. Pour ce faire, il peut être décidé de recourir à d'éventuelles analyses ergonomiques, adaptations techniques et aménagements rendus nécessaires pour la compensation du handicap d'un salarié prétendant au télétravail ;

  - En outre, dans un objectif de maintien dans l'emploi, le télétravail pourra être mis en place, sur avis médical, selon un rythme supérieur à celui défini par l'accord Groupe (2 jours par semaine en moyenne) pour répondre à certaines situations spécifiques. En plus des principes généraux de volontariat et de réversibilité rappelés par l'accord Groupe, cet aménagement spécifique devra être validé par le médecin du travail. Ce dernier en fixera, en lien avec le médecin traitant, les modalités précises (jours, horaires, type d'activité...). Une attention particulière sera apportée à la prévention du risque d'isolement et d'éloignement du collectif.

- Technique : aménagements de poste (mobilier et bureautique) et équipement individuels (par exemple : prothèses auditives, interfaces de communication, logiciels spécifiques, adaptation du véhicule...) ;

  Il s'agit de matériels et prestations permettant de compenser les conséquences du handicap des salariés pour exercer au mieux leur activité professionnelle.

- D'accompagnement : tutorat, sensibilisation d'équipe, bilan de compétences, formation à des logiciels adaptés, ...

9.2.3 L'attention particulière en contexte de transformation
Dans un contexte global de mutations de l'environnement professionnel et de transformation de l'entreprise, une vigilance particulière est apportée au salarié en situation de handicap dans les éventuelles situations d'évolution d'organisation ou plus généralement pouvant avoir un impact son métier ou son poste (nouveaux outils, déménagement, nouvelles tâches...)

Ainsi, tout salarié en situation de handicap aura naturellement accès aux dispositifs et mesures de gestion des emplois et des parcours professionnels en vigueur.

Lors du déploiement d'un projet d'évolution identifié, le référent handicap sera sollicité afin, le cas échéant, d'anticiper d'éventuels besoins à prendre en compte. Dans ce cadre, le référent handicap est habilité à transmettre des informations relatives au handicap des salariés concernés, sous réserve de leur accord.

9.2.4 Le processus
Les mesures et moyens de compensation font systématiquement l'objet d'une analyse individuelle et de prescriptions par le médecin du travail, en validation avec l'entreprise. Dans ce cadre, le recours aux conseils et aides financières de la part d'organismes habilités tels que Cap Emploi et l'AGEFIPH est systématiquement envisagé.

GH AS

Elles s'intègrent plus généralement à un processus de compensation qui suit le salarié concerné tout au long de son parcours professionnel en lien étroit avec les acteurs internes et externes de la politique handicap de l'entreprise, supervisé par le référent handicap en région. Ce dernier anticipe le plus en amont possible ces besoins et s'assure de leur mise en place en étroite collaboration avec les acteurs concernés. Un bilan de maintien peut alors être réalisé.

9.3 L'anticipation, facteur clé du maintien dans l'emploi et de prévention des situations d'inaptitudes

Les Parties réaffirment que la réussite d'une démarche de maintien dans l'emploi dépend fortement de la capacité de l'entreprise à anticiper les situations en les identifiant le plus précocement possible. Le suivi médical renforcé bénéficiant aux salariés en situation de handicap, le suivi de l'absentéisme, le travail en pluridisciplinarité (manager, RH, services de santé au travail) organisé par le référent sont des mesures favorisant cette capacité d'anticipation.

9.3.1 Prévention des risques de désinsertion professionnelle
Il est rappelé l'existence des dispositifs de prévention des risques de désinsertion professionnelle en cas d'absentéisme (prolongé ou répété) : Visites de pré-reprise ; Cellules prévention à la désinsertion professionnelle des CPAM ; Programme de retour à la santé et à la vie active propre à l'entreprise via son partenaire WPO.

Ces dispositifs, reposant exclusivement sur le volontariat, permettent la mise en œuvre d'un ensemble d'actions personnalisées favorables au maintien dans l'emploi.

Ils feront l'objet d'informations auprès des salariés susceptibles de pouvoir en bénéficier en cours d'absence ou à l'occasion d'entretiens de retour d'absence.

9.3.2 Prévention des situations d'inaptitudes
Dans le cadre de la démarche d'anticipation pluridisciplinaire rappelée ci-dessus, en cas de risque sur l'employabilité d'un salarié en situation de handicap pouvant conduire à la reconnaissance de son inaptitude par le médecin du travail et en lien avec les engagements des précédents accords sur le handicap et des mesures prévues à l'accord de groupe sur la GEPP du 12 février 2026, les Parties conviennent que :

- Le salarié concerné pourra bénéficier en vue de son repositionnement sur un poste permettant son maintien dans l'emploi d'une enveloppe dédiée à hauteur de 8 000€ au travers d'une période de reconversion interne comprenant des actions de formation d'une durée comprise entre 150 heures minimum et 450 heures maximum, réparties sur 12 mois maximum ;

- Ces actions de formation ainsi que les périodes d'examen seront réalisées sur le temps de travail ;

- Les frais annexes tels que les déplacements seront donc pris en charge par l'entreprise, selon les règles en vigueur.

Malgré ces mesures d'anticipation et de prévention, dans le cas où une inaptitude médicale serait prononcée par le médecin du travail, les garanties suivantes s'appliqueront :

- De façon plus favorable que la législation actuellement en vigueur :
  - Le premier mois de recherche de reclassement donnera lieu à maintien de la rémunération (le cas échéant sous forme de complément en cas de délivrance d'un nouvel arrêt de travail ou de bénéfice d'indemnités temporaires d'inaptitudes) ;

  - Afin de dégager un délai de recherche de reclassement supplémentaire et d'en renforcer le processus, la notification du licenciement ne pourra intervenir avant une durée minimale de 3 mois[2] suivant la date de reconnaissance de l'inaptitude ;

[2] Il est précisé que cette garantie est sans objet en cas d'inaptitude prononcée avec dispense de mise en œuvre de l'obligation de reclassement.

GH AS

- En cas d'échec de la procédure de reclassement interne du salarié concerné ou d'inaptitude prononcée avec dispense d'obligation de reclassement conduisant à devoir licencier le salarié concerné, il lui sera proposé un bilan de compétences réalisé par un organisme externe, pris en charge par l'entreprise.

Il est rappelé les dispositions de l'accord d'entreprise prévoyant une indemnisation supra-légale renforcée des éventuels licenciements pour inaptitude qu'ils soient d'origine professionnelle ou non (1 mois par année d'ancienneté dans la limite de 15 mois).

Article 10 – Formation et parcours professionnel

Comme tout salarié, le salarié en situation de handicap doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et bénéficier en conséquence de l'ensemble des dispositifs de développement et de formation.

10.1 Formation

10.1.1 La définition des besoins
Dans l'objectif du développement professionnel, de l'anticipation des évolutions des métiers et des technologies, les Parties souhaitent maintenir le dispositif « d'état des lieux » décrit dans les accords précédents concernant les besoins de formation des salariés handicapés.

Il est mené par le Responsable Ressources Humaines et/ou le référent handicap qui pourront demander l'avis du Médecin du travail.

Cette démarche, permet de définir les besoins spécifiques et les moyens de compensations nécessaires liés au handicap, afin de permettre au salarié en situation de handicap d'évoluer au sein de son poste et de répondre aux projets d'évolution de carrière.

Dans ce cadre, les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation liée aux changements d'organisation et aux mutations technologiques.

10.1.2 L'accessibilité
L'accessibilité des salariés en situation de handicap aux programmes de formation mis en œuvre par l'entreprise est cruciale afin de garantir une égalité de traitement effective.

La prise en compte de restrictions liées à une situation de handicap doit être intégrée en amont à toute préparation et organisation d'une action de formation que celle-ci soit interne ou externe (élaboration du cahier des charges).

Dans ce cadre, le référent handicap peut conseiller sur la nature des adaptations techniques, matérielles ou humaines à mettre en œuvre.

Les mesures appropriées au collaborateur lui permettant de suivre les formations seront inscrites dans son dossier de formation (moyens de communications spécifiques, adaptations des contenus, accessibilité des lieux...).

A titre d'exemple, il peut être cité : l'accès aux lieux de formation et de séjour, l'intervention d'un interprète en langue des signes, le recours à un système de vélotypie, l'utilisation d'un moyen de transport adapté, l'accessibilité des supports.

10.1.3 Conception des offres / Appels d'offres
Lors d'un appel d'offre auprès des organismes de formation, l'accessibilité des lieux de formation, des outils et des documents doit être intégrée à la définition des besoins (« cahier des charges »).

10.1.4 Compte personnel de formation
Il est rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'une majoration légale de leurs droits au compte personnel de formation : acquisition de 800€ par an au lieu de 500€ et plafond porté de 5000€ à 8000€.

EC GH AS

En vue d'inciter les salariés en situation de handicap à développer et acquérir des compétences en lien avec leur activité professionnelle et/ou un projet de reconversion, les Parties conviennent qu'en cas d'insuffisance de leurs droits au CPF, un abondement jusqu'à 1000€ pourra être alloué au titre d'un « co-investissement » validé par l'entreprise (complément de droits CPF versé par l'employeur).

Il est précisé que ce co-investissement est, le cas échéant, cumulable avec les mesures de l'accord groupe sur la GEPP du 12 février 2026 relatives aux emplois en décroissance ou vulnérables.

10.2 Parcours professionnel

Les Parties réaffirment le principe d'égalité des chances, sous-jacent à la politique handicap de l'entreprise.

A ce titre, les salariés en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositifs et mesures de gestion et de développement de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Concernant la mobilité professionnelle et/ou géographique, les éventuels besoins spécifiques du salarié concerné sont identifiés pour pouvoir donner lieu à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de compensation du handicap définies à l'article 9.2 du présent accord.

En outre, un chantier relatif à l'actualisation des critères d'entreprise relatif à l'accès au logement social dans le cadre de la mobilité professionnelle sera ouvert en 2026 en vue, notamment, de renforcer l'attribution de points supplémentaires aux salariés en situation de handicap.

Les Parties rappellent qu'au titre de l'égalité de traitement, la fixation des objectifs et l'appréciation de leur atteinte tiendra compte des éventuelles contraintes (organisation du travail, rythme et horaires de travail, déplacements professionnels…) résultant de l'adaptation d'un poste à une situation de handicap.

10.3 Indicateurs de suivi

En vue de pouvoir s'assurer de l'égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle des salariés en situation de handicap, sous réserve de leur faisabilité dans le cadre du respect du RGPD, il est mis en place des indicateurs comparés de formation et de progression professionnelle des salariés en situation de handicap.

Article 11 – Collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA) – EA/ESAT

Il est réaffirmé la volonté de poursuivre la collaboration avec le secteur protégé et adapté en faveur de l'emploi de personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire est difficile.

Dans ce cadre, l'entreprise cherche à maintenir ou à développer, en national ou en région, des partenariats forts avec des acteurs externes de référence.

11.1 Mises à disposition
Par ailleurs, les mises à disposition de personnes en situation de handicap venant d'Entreprises Adaptées (EA) et Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) sont des axes utilisés au sein d'Eau France.

Les mises à disposition de salariés issus d'EA, bien que limitées dans le temps sont des passerelles s'inscrivant dans un parcours de promotion et de qualification permettant l'acquisition de nouvelles compétences.

Les mises à disposition de travailleurs handicapés issus d'un ESAT peuvent aussi être organisées au sein de l'entreprise.

11.2 Achats

A l'occasion des appels d'offres menés par la Direction des Achats de l'entreprise, un prestataire du secteur protégé ou adapté est recherché.

Pour faciliter la réalisation de cet objectif, la Direction des Achats coordonne le référencement des entreprises du secteur protégé et adapté avec la DRH et la direction des achats du groupe.

11.3 Sensibilisation des Codir de région

Des actions de sensibilisation sur la politique handicap de l'entreprise et les enjeux associés en matière de collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté seront menées auprès de l'ensemble des comités de direction de région.

Article 12 – Mobilisation du fonds d'action sociale complémentaire de SUEZ Eau France

En vue de pouvoir renforcer l'aide sociale au bénéfice de salariés en situation de handicap, une réunion technique sera organisée en 2026 avec les organisations syndicales dans l'objectif d'étudier l'opportunité et la faisabilité d'un élargissement des aides (nature et montants) pouvant être versées dans le cadre du fonds d'action sociale complémentaire de SUEZ Eau France, par exemple une participation au financement de l'aménagement du logement ou du véhicule.

L'objectif serait de se rapprocher du champ d'intervention de l'action sociale de l'assureur du régime de couverture frais de santé groupe en matière de dépenses issues du handicap.

Ces travaux pourraient aboutir, le cas échéant, à la révision de l'accord d'entreprise relatif au fonds d'action sociale et son règlement annexé.

Chapitre III
Ancrer la politique Handicap de l'entreprise

Article 13 – Sensibilisation

Afin d'ancrer durablement la politique Handicap de l'entreprise, l'entreprise met en œuvre une démarche globale et continue de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs. Une attention particulière est portée à la sensibilisation et à la formation des managers, compte tenu de leur rôle clé dans la mise en œuvre effective de la politique handicap.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la politique plus large d'égalité professionnelle et de diversité, en visant à faire évoluer les représentations, lutter contre les stéréotypes et promouvoir une meilleure connaissance des situations de handicap, visibles comme invisibles.

À ce titre, l'entreprise déploie des actions de sensibilisation selon une double approche :

13.1 Des actions spécifiques dédiées au handicap

L'entreprise organise, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), des initiatives variées telles que par exemple des :

- Campagnes de communication interne (témoignages, portraits, supports pédagogiques),
- Ateliers, conférences ou webinaires thématiques,
- Actions participatives favorisant l'échange et le partage d'expérience,
- Dispositifs immersifs permettant de mieux appréhender les situations de handicap.

Ces actions visent à renforcer la compréhension des enjeux liés au handicap et à encourager une posture inclusive au quotidien.

13.2 Une intégration dans une approche transverse et globale

La sensibilisation au handicap est également intégrée de manière transversale dans l'ensemble des dispositifs de formation et de développement des compétences.

À ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Relayer et promouvoir les contenus de sensibilisation et de formation existants, notamment via les plateformes groupe (telles que Talent'up) ;

- Intégrer des modules dédiés au handicap dans les parcours de formation, en particulier à destination des managers et des équipes RH ;

- Favoriser l'accès de tous les collaborateurs à des ressources pédagogiques adaptées.

L'ensemble de ces actions concourt à développer une culture commune, à responsabiliser les acteurs de l'entreprise et à soutenir l'insertion, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap.

Article 14 – Prise en compte des salariés proches aidants de personnes en situation de handicap

Conscientes des enjeux humains, sociaux et organisationnels liés aux situations d'aidance, les parties entendent reconnaître et accompagner les salariés amenés à soutenir un proche en situation de handicap.

À ce titre, l'entreprise rappelle les dispositifs existants et met en place des mesures complémentaires destinées à renforcer l'accompagnement des salariés proches aidants.

14.1 Dispositifs existants

Les parties rappellent que les salariés proches aidants peuvent bénéficier de différents dispositifs légaux, sous réserve d'en remplir les conditions d'accès, notamment :

- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de présence parentale.

Pour plus de précisions, se référer au site d'information gouvernemental « Service Public » (rubrique « congés dans le secteur privé » : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/N510)

En complément, les salariés peuvent s'appuyer sur le programme « Autonomie + », proposé par l'organisme partenaire Malakoff Humanis, qui met à disposition une plateforme d'information, de conseil et d'orientation sur les thématiques liées à la perte d'autonomie et à l'aidance.
Pour plus d'informations : https://www.essentiel-autonomie.com/ ou appel au 39 96 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 (service gratuit + prix d'un appel local)

Par ailleurs, d'autres dispositifs internes contribuent à accompagner les situations d'aidance :

- L'accord relatif au Compte Épargne Temps (CET), permettant notamment l'indemnisation de certains congés légaux ou la monétisation de jours épargnés dans les cas de déblocage liés à des situations d'aidance (en particulier l'invalidité d'un enfant ou d'un conjoint) ;
- L'accord Groupe relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail (QVCTE) et le dispositif de don de jours qu'il met en œuvre, permettant aux salariés de bénéficier de jours de repos cédés par des collègues.

14.2 Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Afin de tenir compte des contraintes spécifiques rencontrées par les salariés proches aidants, l'entreprise veille à rechercher des solutions adaptées permettant de concilier au mieux les exigences professionnelles et les impératifs personnels.

14.2.1 Aménagement individualisé des horaires
Dans la mesure du possible et en fonction des contraintes d'organisation des activités, une attention particulière est portée à la situation des salariés en situation d'aidance d'un proche en situation de handicap (enfants, conjoints, ascendants).

Des aménagements individualisés des horaires de travail pourront être mis en place afin de répondre aux besoins spécifiques du salarié concerné.

Dans ce cadre :

- L'appui du Référent Handicap de l'entreprise pourra être sollicité ;
- Une priorité sera donnée au maintien du salarié à temps complet, chaque fois que cela est compatible avec sa situation ;
- Les modalités d'aménagement feront l'objet d'un échange entre le salarié et sa hiérarchie, et donneront lieu à un accord formalisé entre les parties.

14.2.2 Mise en place d'un temps partiel temporaire
Lorsque la situation le justifie, et en accord avec la hiérarchie, le salarié proche aidant pourra solliciter la mise en place d'un temps partiel temporaire.

Cette mesure vise à permettre au salarié de faire face à des contraintes ponctuelles ou durables liées à sa situation d'aidance, tout en sécurisant son parcours professionnel.

Les conditions de mise en œuvre, la durée et les modalités de retour à temps plein feront l'objet d'un accord entre le salarié et l'entreprise.

EG GH AS

14.3 Soutenir les parents d'enfants en situation de handicap

Les parties reconnaissent que l'accompagnement d'un enfant en situation de handicap peut générer des contraintes organisationnelles importantes pour les parents, notamment en matière de soins, de suivi médical, de démarches administratives ou encore d'accompagnement du parcours scolaire et professionnel.

À ce titre, des mesures spécifiques sont prévues afin de soutenir les salariés concernés.

14.3.1 Rappel du congé légal en cas d'annonce du handicap d'un enfant
Conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficient d'un congé de 10 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

14.3.2 Renforcement des absences autorisées pour soins liés au handicap d'un enfant
Dans le prolongement des dispositions prévues par l'accord Groupe QVCTE, les parties conviennent :

- De supprimer la condition de limite d'âge de l'enfant pour le bénéfice des autorisations d'absence rémunérées en cas de situation de handicap ;
- De porter à 5 jours par an le forfait de jours d'absence autorisée rémunérée pour permettre au salarié d'accompagner son enfant en situation de handicap dans le cadre de soins, d'examens ou d'hospitalisations.

La situation de handicap de l'enfant sera justifiée par un certificat médical fourni par le salarié concerné.

14.3.3 Soutien à l'insertion professionnelle des enfants en situation de handicap
Afin de contribuer, le cas échéant, à l'insertion professionnelle des enfants en situation de handicap des salariés de l'entreprise, notamment dans le cadre de la recherche de stages ou de périodes de formation en milieu professionnel, l'entreprise s'engage à examiner avec une attention particulière les candidatures présentées. Dans la mesure des possibilités d'accueil et à profil et niveau de formation équivalents, une priorité pourra être accordée à ces candidatures.*

Article 15 – Suivi de l'accord

15.1 Commission nationale de suivi

La Commission de suivi du présent accord est composée :

- De 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants désignés parmi les salariés en activité au sein d'Eau France par chaque organisation syndicale signataire du présent accord,

- De représentants de la DRH.

La Commission de suivi a pour attribution de :
- Recevoir une information détaillée sur la mise en œuvre des actions et dispositifs prévus par le présent accord, notamment un bilan des actions réalisées et/ou une présentation des actions à venir, permettant aux membres de la commission de faire part de leur avis et propositions. Ce bilan précisera également le nombre des éventuels licenciements pour inaptitude de salariés bénéficiaires de l'accord,
- Être informée, le cas échéant, des évolutions réglementaires ou législatives en matière de situation de handicap au travail,
- D'examiner les difficultés pouvant se produire dans l'application du présent accord,
- D'examiner l'évolution des emplois et postes de travail pouvant être proposés à des travailleurs handicapés.

* : cette disposition s'inscrit dans le cadre et dans les limites du droit à l'action positive en faveur des personnes handicapés telles que reconnu par la HALDE dans sa délibération n°2010-126 du 14 juin 2010. Il en résulte notamment que cette mesure ne saurait en aucun cas aboutir à la création de stages réservés ou à l'exclusion d'office d'autres candidatures.

EC GH AS

La Direction remet annuellement un bilan OETH aux membres de la Commission de suivi etaux délégués syndicaux centraux.

La Commission de suivi se réunit une fois par an.

Il est précisé que les membres suppléants n'assistent aux réunions de la Commission que lorsqu'ils remplacent un membre titulaire absent.

Dans le cas où il lui serait impossible de se faire remplacer par un suppléant, tout membre d'une organisation syndicale peut donner pouvoir à un autre membre de sa délégation syndicale ou d'une autre délégation syndicale.

Il en est de même entre les membres de la représentation de la Direction.

15.2 Organisation régionale

Au niveau de chaque région le Directeur des Ressources Humaines anime la politique handicap de l'entreprise et veille à l'application du présent accord en lien avec le référent handicap de sa région.

Association des CSE / fréquence des informations aux IRP :

Les CSSCT, en tant qu'acteur de la santé et des conditions de travail, sont associés à la mise en œuvre du présent accord par :

- Une information annuelle de suivi de l'accord et des actions locales mises en œuvre pour la tenue de ces objectifs pour lesquelles la CSSCT est force de proposition ; cette information sera ensuite transmise aux membres des comités d'établissement.

- En tant que de besoin, le Secrétaire du CSE et/ou les représentants des Organisations syndicales qui y siègent pourront saisir la Direction des Ressources Humaines régionale afin d'évoquer des situations individuelles spécifiques. Cette saisine sera suivie d'une réunion entre le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant, le référent handicap, le cas échéant le Coordinateur santé-sécurité, le Secrétaire du CSE et un représentant par organisation syndicale. Selon les cas, la présence du médecin du travail pourra être demandée.

Article 16 – Suivi budgétaire

En vue de matérialiser et valoriser les actions mises en œuvre au titre du présent accord, il est mis en œuvre un suivi comptable spécifique des dépenses réalisées au titre de l'accompagnement des salariés en situation de handicap (« alias dédié »).
Un état de ces dépenses aura vocation à être partagé avec la commission de suivi.

CG GH AS

Chapitre IV
Dispositions générales et administratives

Article 17 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er septembre 2026 pour une durée déterminée de quatre ans, soit jusqu'au 31 août 2030.
Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction. Il cessera totalement de produire effet à son terme et ne se prolongera pas en accord à durée indéterminée.

Article 18 – Interprétation et révision

En cas de difficultés d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales signataires seront réunis par la Direction à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires afin d'examiner cette difficulté et prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.

En application de l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision est portée par écrit à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporte l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- Au plus tard dans un délai de 15 jours suivant cette formalisation, les partenaires sociaux doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou à défaut seront maintenues.

Article 19 – Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, le présent accord sera notifié, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales.
Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Par ailleurs, il fera l'objet d'une communication au sein de l'entreprise et d'une présentation au sein des CSE. En outre, il est rappelé le rôle des référents et ambassadeurs comme relais d'information tout au long de son application.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Fait en 7 exemplaires, à Paris – La Défense, le 1er septembre 2026

Pour la Direction
Christelle TOUZELET

BB EG GH AS

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T.
Gérald HOUY

Pour la C.F.E.-C.G.C.
Eric GUILLEMETTE

Pour la C.G.T.
Anna-Maria BOJSZCZAK

Pour F.O.
Noui BOURAHLI

Pour le S.E.E.E.
Ewa BERGERE