

ACCORD CADRE DE GROUPE SUR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DITS SENIORS

Entre les soussignées :

Veolia Environnement SA et les sociétés du Groupe visées en annexe, représentées par Madame **Isabelle QUAINON**, dûment habilitée aux fins des présentes, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe,

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

Ci-après désignée « **Veolia** » ou le « **Groupe** »

Et :

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

la CFDT, représentée par **Florencio MARTIN**, dûment habilité aux fins des présentes,

la CFE-CGC, représentée par **Patricia BEHAL**, dûment habilitée aux fins des présentes,

la CGT, représentée par **Vincent HUVELIN**, dûment habilité aux fins des présentes,

la CGT-FO, représentée par **Rachida EL-GHACHI**, dûment habilitée aux fins des présentes.

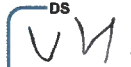
Ci-après ensemble désignées les « **Organisations syndicales** »,

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

Paraphe


DS


DS


DS


Paraphe

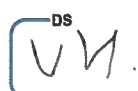

Table des matières

PRÉAMBULE.....	4
CHAPITRE 1. DISPOSITIONS LIMINAIRES.....	7
Article 1.1. Champ d'application de l'accord.....	7
Article 1.2. Éléments et données du diagnostic/état des lieux au niveau du Groupe.....	7
Article 1.3. Définition du salarié expérimenté dit senior.....	7
CHAPITRE 2. AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE : DROIT OPPOSABLE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ACCÈS À LA RETRAITE PROGRESSIVE.....	8
Article 2.1. Droit opposable à la réduction du temps de travail dès 55 ans.....	8
2.1.1. Salariés éligibles.....	8
2.1.2. Quotité de réduction de durée du travail.....	8
2.1.3. Objet du droit opposable.....	9
2.1.4. Rémunération.....	9
2.1.5. Procédure de mise en œuvre et formalisation.....	10
2.1.6. Conditions de réversibilité.....	10
Article 2.2. Droit opposable à l'accès à la retraite progressive à partir de 60 ans.....	10
2.2.1. Salariés éligibles.....	10
2.2.2. Procédure de mise en œuvre.....	11
2.2.3. Irréversibilité.....	11
CHAPITRE 3. FAIRE BÉNÉFICIER LES SALARIÉS EXPOSÉS À DES RISQUES ERGONOMIQUES D'UN SOCLE DE DROITS RENFORCÉS SPÉCIFIQUE.....	12
Article 3.1. Éligibilité des salariés exposés à des risques ergonomiques.....	12
Article 3.2. Accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail pour les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques dès 55 ans.....	14
3.2.1. Salariés éligibles.....	14
3.2.2. Prime d'accompagnement.....	14
3.2.3. Prise en charge des cotisations retraite employeur et salarié correspondant à l'activité exercée à temps plein.....	15
3.2.4. Neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	15
3.2.5. Procédure de demande de l'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps du travail.....	15
3.2.6. Conditions de réversibilité.....	16
3.2.7. Échéance du dispositif.....	16
Article 3.3. Incitation à la retraite progressive à partir de 60 ans pour les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques.....	17
3.3.1. Salariés éligibles.....	17
3.3.2. Prise en charge des cotisations de retraite employeur et salarié correspondant à l'activité exercée à temps plein.....	17
3.3.3. Neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	18
3.3.4. Indemnité d'incitation à la retraite progressive.....	18
3.3.5. Procédure de demande du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive.....	18
3.3.6. Irréversibilité.....	19

Paraphe


DS


DS


DS


Paraphe


3.3.7. Échéance du dispositif.....	19
CHAPITRE 4. MISE EN PLACE D’UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE... 20	
Article 4.1. Ouverture d’un droit à un bilan de santé dès 55 ans.....	20
Article 4.2. Anticiper l’entretien de parcours professionnel de fin de carrière dès l’âge de 55 ans.....	20
Article 4.3. Ouvrir la possibilité aux salariés expérimentés dits seniors de bénéficier d’un bilan d’orientation de carrière.....	21
Article 4.4. Accompagnement et préparation du passage à la retraite.....	21
4.4.1. Généralisation de l’accès à un bilan retraite personnalisé à partir de 55 ans.....	21
4.4.2. Formation des salariés au passage à la retraite.....	22
CHAPITRE 5. FAVORISATION DE L’EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DITS SENIORS, TRANSMISSIONS DES SAVOIRS ET VALORISATION DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DITS SENIORS.....	22
Article 5.1. Mesures relatives aux politiques de recrutement et à la stratégie de pyramide des âges.....	22
5.1.1. Objectifs de recrutement.....	23
5.1.2. Campagnes de prévention des discriminations et de lutte contre les biais stéréotypés.....	23
Article 5.2. Dispositions favorisant la transmission des savoirs entre les générations.....	23
5.2.1. Dispositifs de mentorat et de tutorat.....	24
5.2.2. Dispositifs de mentorat collectif intergénérationnel.....	24
5.2.3. Repenser les dispositifs intergénérationnels et encourager les initiatives.....	25
5.2.4. Identification des spécialistes métiers.....	25
5.2.5. Expérimentation d’un mécénat de compétence au sein d’autres entités du Groupe.....	25
Article 5.3. Mesures pour accompagner l’adaptation aux transformations technologiques et environnementales.....	26
5.3.1. Revue des plans de formation seniors.....	26
5.3.2. Prévention de la désinsertion professionnelle.....	26
CHAPITRE 6. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L’ACCORD.....	27
Article 6.1. Modalités de mise en œuvre de l’accord.....	27
Article 6.2. Modalités de communication sur l’accord.....	27
Article 6.3. Détermination des KPIs/indicateurs quantitatifs et qualitatifs de performance de suivi de cet accord.....	28
Article 6.4. Suivi de l’accord.....	28
CHAPITRE 7. DISPOSITIONS FINALES.....	29
Article 7.1. Principe de non-cumul.....	29
Article 7.2. Durée de l’accord.....	29
Article 7.3. Révision et dénonciation de l’accord.....	29
Article 7.4. Entrée en vigueur.....	29
SIGNATURES.....	30
Annexe 1 – Liste des sociétés à date relevant du champ d’application du présent accord.....	31
Annexe 2 – Indicateurs de suivi.....	35
Annexe 3 – Représentation graphique des dispositifs au regard de chacun des 3 piliers de la stratégie de vieillissement actif.....	36
Annexe 4 – Procédure minimale cadre Groupe de demande d’adhésion aux dispositifs de réduction de la durée du travail et d’accès à la retraite progressive prévues par le présent accord.....	37

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

PRÉAMBULE

Dans un contexte de mutations économique, sociétale et démographique, Veolia et les organisations syndicales signataires reconnaissent pleinement l'importance stratégique des salariés expérimentés dits seniors au sein de l'organisation et des activités des entités du Groupe Veolia en France. Leurs expériences, leurs compétences, leurs technicités et leurs savoir-faire sont des atouts essentiels pour assurer la pérennité des activités du Groupe, ainsi que la transmission des savoirs.

Le Groupe et les organisations syndicales signataires ont historiquement reconnu l'importance des salariés expérimentés dits seniors en France, et ont en conséquence intégré la question de ces salariés expérimentés dits seniors dans les négociations menées au niveau du Groupe en France, et ont conclu dans ce cadre :

- l'accord de groupe du 7 mars 2017 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur le développement des compétences et la progression professionnelle, et sur la mixité des emplois,
- les accords de groupe du 2 décembre 2013 et du 15 novembre 2017 sur le contrat de génération,
- et l'accord cadre de groupe sur la prévention, la santé, la sécurité et le bien-être au travail du 11 juillet 2025, notamment à l'article 3.5. sur le renforcement du suivi et de l'accompagnement des salariés expérimentés seniors exposés à des facteurs de pénibilité.

Récemment, l'accord cadre européen diversité et inclusion du 26 mars 2025 a renforcé les actions contre toute forme de discrimination et d'exclusion dont celle liée à l'âge.

Les Parties constatent qu'un peu plus de 1 salarié sur 3 de Veolia au sein du Groupe Veolia en France a plus de 50 ans et que les salariés de plus de 55 ans représentent 21 % des effectifs, soit plus de 9000 salariés, un public pour lequel le présent accord entend porter une attention particulière, avec la définition de mesures ambitieuses, protectrices et novatrices.

Par ailleurs, la dynamique de recrutement du Groupe en France confirme cet engagement envers les seniors, avec 11,2 % d'embauches concernant des candidats de plus de 50 ans.

Ces données témoignent de l'ancrage durable de la démarche du Groupe en faveur des salariés expérimentés dits seniors, fondée sur la reconnaissance des compétences, la valorisation des parcours et l'amélioration continue des conditions de travail.

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, et en application de l'article L. 2232-33 du Code du travail, la Direction de Veolia et les organisations syndicales signataires ont souhaité, sur la base d'un diagnostic/état des lieux partagé, engager, au niveau du Groupe en France, la négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés prévue aux articles L. 2242-2-1 et L. 2242-22 du Code du travail.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des engagements déjà pris par Veolia en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) : Veolia Cares, santé-sécurité, etc.

Il traduit néanmoins la volonté du Groupe Veolia et des organisations syndicales signataires de franchir une nouvelle étape, dans l'accompagnement et la protection de ses salariés.

Le présent accord promeut une stratégie de vieillissement actif en mettant en œuvre des politiques ambitieuses de maintien des salariées et salariés du Groupe en France, âgés de 55 ans et plus, y compris celles et ceux exposés à des risques ergonomiques, en activité et en bonne santé.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VH.

Paraphe
REG

Cette stratégie consiste à prévoir des mesures innovantes d'accompagnement pour permettre la soutenabilité des carrières afin de maintenir les salariés en activité en bonne santé dans la durée et réaffirmer la capacité de chacun à rester acteur de son évolution professionnelle et de son employabilité.

Dans le cadre de cette négociation, une première réunion de négociation s'est tenue le 15 décembre 2025. Au cours de cette réunion, la direction du Groupe a présenté, dans le cadre d'un diagnostic/état des lieux, des éléments et données qui ont été discutés entre les Parties.

Les Parties se sont ensuite rencontrées le 13 janvier, le 27 janvier et le 11 février 2026.

Dans le cadre de cette négociation, la direction du Groupe ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont évoqué le recrutement des salariés expérimentés, leur maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et, en particulier, les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel, la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences dont les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

A travers cet accord, le Groupe et les organisations syndicales représentatives signataires affirment également leur volonté de limiter l'usure au travail et les risques d'inaptitude physique par des aménagements de fins de carrière et des mesures incitatives pour celles et ceux particulièrement exposés à des risques ergonomiques.

Ainsi, au-delà du socle commun applicable à tous les salariés du Groupe dès 55 ans basé sur les 3 piliers décrits ci-dessous, Veolia et les organisations syndicales représentatives signataires font le choix de davantage protéger et accompagner les salariés exposés aux risques ergonomiques en mettant en place un socle de droits renforcés spécifique.

Ce socle de droits renforcés spécifique vise à prendre en compte les situations de risques professionnels particulières afin de prévenir les atteintes à la santé, de favoriser le maintien dans l'emploi et d'améliorer durablement les conditions de travail des salariés concernés.

La stratégie de vieillissement actif du Groupe, déployée dans le cadre du présent accord, repose sur 3 piliers :

- Un droit opposable à la réduction du temps de travail (temps partiel ou temps réduit et accès à la retraite progressive) pour tous les salariés dès 55 ans, sous condition d'ancienneté ;
- Un socle de droits renforcés pour les salariés exposés à des risques ergonomiques dès 55 ans, sous condition d'ancienneté ;
- Un accompagnement personnalisé de la deuxième partie de carrière pour tous les salariés dès 55 ans.

La présentation graphique synthétique des mesures des dispositifs déployés au regard de chacun de ces 3 piliers de la stratégie de vieillissement actif figure en Annexe 3 du présent accord.

Par ailleurs, la direction et les organisations syndicales signataires, à la suite des discussions menées dans le cadre de la négociation du présent accord, ont convenu d'élargir, à titre complémentaire, le bénéfice du socle de droits renforcés spécifique aux salariés exposés aux risques ergonomiques prévus au chapitre 3 du présent accord aux salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi qu'aux salariés de retour de maladie dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV

Paraphe
REG

justifiées par des considérations relatives à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail.

A travers cet accord, le Groupe Veolia et les organisations syndicales représentatives signataires s'inscrivent dans une démarche RSE forte qui vise à favoriser l'employabilité durable, en renforçant l'inclusion des salariés expérimentés dits seniors et en contribuant à une société plus solidaire face aux enjeux démographiques qui sont les siens.

L'accord auquel sont parvenues les Parties signataires au terme de cette négociation constitue un accord cadre définissant un socle minimal commun qui doit être décliné au sein de chacune des BU et/ou entités du périmètre de l'accord, sur la base de leur propre diagnostic/état des lieux partagé au regard notamment des indicateurs qui figurent à l'Annexe 2 du présent accord.

Dans le respect du socle minimal commun prévu par le présent accord, les BU et les entités du Groupe disposent de marges d'adaptation et/ou de déclinaison qui peuvent aller au delà des mesures définies au niveau du Groupe, afin de tenir compte de leurs enjeux spécifiques, de leurs métiers, de leurs organisations et de leurs contextes locaux.

À ce titre, elles peuvent notamment mettre en œuvre des dispositifs ou mesures allant au-delà des engagements du socle minimal commun prévu par le présent accord, dès lors qu'ils contribuent à renforcer l'objectif de maintien dans l'emploi, de développement des compétences et d'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés dits seniors.

Les dispositions et mesures du présent accord doivent faire l'objet d'une information/présentation détaillée au sein des instances de dialogue social (CSEC, IDS et CSE) de chacune des BU et/ou entités concernées dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

Les Parties entendent préciser que la mise en œuvre des dispositions et mesures prévues par le présent accord doit s'articuler avec les accords ou plans d'actions déjà existants au sein des BU/entités et/ou du Groupe, concernant notamment la gestion des emplois et des parcours professionnels, le développement des compétences et la progression professionnelle, ainsi que la mixité des emplois, la prévention, la santé et la sécurité, l'égalité professionnelle ou encore la lutte contre les discriminations, notamment liées à l'âge. Les mesures prévues par le présent accord doivent également s'articuler avec les politiques emploi et ne créent à cet égard aucune garantie d'emploi.

Le futur accord de Groupe sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, à travers lequel le Groupe entend poursuivre ses actions en faveur de l'emploi, notamment au profit des salariés expérimentés dits seniors, s'articulera avec le présent accord.

C'est sur les bases exposées ci-avant que la direction du Groupe et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe signataires ont arrêté les stipulations du présent accord.

Paraphe DS Paraphe DS Paraphe DS Paraphe DS Paraphe



CHAPITRE 1. DISPOSITIONS LIMINAIRES

Article 1.1. Champ d'application de l'accord

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

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

A la date de conclusion du présent accord, ces sociétés sont celles visées en Annexe 1.

Après la signature du présent accord, ses dispositions s'appliqueront de plein droit à toute nouvelle société entrant dans le champ d'application ainsi défini. Elles cesseront d'être applicables de plein droit à toute entité dont le capital serait détenu directement ou indirectement à moins de 50 % par Veolia Environnement SA.

Article 1.2. Éléments et données du diagnostic/état des lieux au niveau du Groupe

Dans le cadre de la négociation du présent accord, la direction du Groupe a partagé, à l'occasion d'un diagnostic/état des lieux au niveau du Groupe en France, des éléments et données qui ont été discutés entre les Parties. Ces éléments ont porté notamment sur :

- L'évolution des effectifs France,
- La répartition par âge et par genre,
- La répartition des effectifs par tranche d'âge,
- La répartition par catégories socioprofessionnelles (CSP),
- L'évolution de la formation, notamment par catégorie cadre et non cadre et par grande tranche d'âge de + de 50 ans et de - de 30 ans,
- L'évolution des recrutements en CDI par grande tranche d'âge de + de 50 ans et de - de 30 ans,
- L'évolution des démissions et du taux de turn-over,
- L'évolution des départs anticipés des 55 ans et plus et des départs à la retraite en France,
- Le suivi des départs pour inaptitude.

Article 1.3. Définition du salarié expérimenté dit senior

Est considéré comme salarié expérimenté dit senior au sens du présent accord tout salarié ayant atteint l'âge de 55 ans.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV.

Paraphe
REG

CHAPITRE 2. AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE : DROIT OPPOSABLE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ACCÈS À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Article 2.1. Droit opposable à la réduction du temps de travail dès 55 ans

Dans le cadre de sa politique de vieillissement actif, le Groupe Veolia met en place un droit opposable à la réduction du temps de travail, se situant entre 40 % et 80 % d'un temps plein, accessible à tous les salariés qui en font la demande, âgés de 55 ans et plus, sous réserve d'une condition d'ancienneté au sein du Groupe précisée à l'article 2.1.1. ci-dessous.

Ce droit nouveau, applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord, vise prioritairement à favoriser le maintien durable en activité des salariés expérimentés, en leur permettant de poursuivre leur parcours professionnel dans des conditions compatibles avec leurs aspirations et les contraintes propres à cette étape de la vie.

La réduction du temps de travail peut également favoriser une meilleure organisation pour les salariés qui le souhaitent, tenant compte de leurs responsabilités personnelles et/ou familiales, notamment pour les salariés aidants, en coordination avec les dispositifs déjà existant au sein des BU/entités du Groupe, et à la préservation de la santé physique et mentale des salariés, condition essentielle d'une activité professionnelle prolongée et de qualité.

Par ce dispositif, le Groupe Veolia affirme une vision responsable et volontariste de sa stratégie de vieillissement actif, fondée sur l'adaptation du travail aux parcours de vie. Il reconnaît la valeur stratégique de l'expérience et de la transmission des savoirs, et fait du maintien en activité des salariés expérimentés dits seniors un levier de performance sociale et de cohésion collective.

2.1.1. Salariés éligibles

Tous les salariés âgés d'au moins 55 ans, titulaires d'une ancienneté d'au moins 10 ans au sein du Groupe (tenant compte des éventuelles reprises d'ancienneté), peuvent bénéficier, à leur demande, d'une réduction de leur temps de travail entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

La condition d'ancienneté de 10 ans au sein du Groupe ne s'applique pas aux salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et/ou dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la santé physique ou à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail.

La condition d'ancienneté fera l'objet d'un réexamen après 3 ans de mise en œuvre à la suite de l'entrée en vigueur du présent accord.

2.1.2. Quotité de réduction de durée du travail

Les salariés éligibles peuvent obtenir une réduction de leur durée du travail leur permettant de passer à une durée du travail se situant entre 40 % et 80 % d'une durée du travail à temps complet.

Cette mesure s'applique également aux salariés soumis à des conventions de forfait annuel en jours, et conduira au bénéfice de forfait en jours réduit. La quotité de réduction du travail pour un salarié soumis à une convention de forfait en jours, dans le cadre de l'application du présent article s'apprécie en nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours prévu par l'accord collectif d'entreprise ou de branche sur le fondement duquel sa convention annuelle de forfait en jours est conclue.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VW.

Paraphe
REG

2.1.3. Objet du droit opposable

Le droit opposable à la réduction du temps de travail implique que chaque salarié réunissant les conditions d'éligibilité ne peut se voir refuser la réduction du temps de travail demandée par le salarié dans les conditions décrites au présent article.

Les mesures organisationnelles et opérationnelles de mise en œuvre de ce droit opposable seront fixées par les BU et/ou entités concernées après négociation avec les organisations syndicales.

Néanmoins, afin que les effets bénéfiques de cette réduction soient pleinement perceptibles sur la santé, la récupération et l'équilibre de vie du salarié, la réduction du temps de travail doit s'opérer prioritairement sous forme de journées complètes non travaillées et exceptionnellement, à la seule demande du salarié, en demi-journée si l'organisation de travail le permet. Cette organisation prioritairement en journées complètes répond à un double objectif de maintien :

- Des collaborateurs en activité et bonne santé,
- De la qualité du service et la lisibilité organisationnelle pour les équipes et les managers.

Les modalités de réduction de la durée du travail (répartition entre les jours de la semaine, répartition entre les semaines du mois, délai de prévenance en cas de modification, conséquences sur les éventuelles astreintes, etc.) sont arrêtées entre le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné, en tenant compte de l'organisation au sein de laquelle le salarié travaille. La réduction du temps de travail et la mise en œuvre du droit opposable sont subordonnées à un accord préalable du salarié et de la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné sur les modalités de cette réduction.

En cas de désaccord entre le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné sur les modalités de réduction de la durée du travail souhaitées par le salarié, la direction des ressources humaines de sa société d'appartenance devra apporter une réponse motivée par écrit.

2.1.4. Rémunération

Le salarié qui réduit sa durée du travail dans le cadre du dispositif prévu par le présent article percevra une rémunération mensuelle exprimée en pourcentage de sa rémunération mensuelle brute de base, le pourcentage étant égal au taux d'activité du salarié.

Constatant que la définition de la rémunération brute de base n'est pas uniforme au sein des différentes BU/entités du Groupe en France, en conséquent, la rémunération brute de base retenue pour application du présent article sera précisée dans chaque BU/entité sur la base des définitions existantes au sein de ces BU et/ou entités.

De même, les objectifs et les montants cibles des éléments de rémunération variable seront ajustés à due proportion du taux d'activité du salarié, selon des modalités qui seront arrêtées entre le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné.

Par ailleurs, dans l'éventualité de recours à des heures complémentaires, les modalités de recours à ces heures complémentaires et leurs rémunérations doivent être précisées au sein de la BU et/ou de l'entité dans laquelle le salarié concerné est employé.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV

Paraphe
REG

2.1.5. Procédure de mise en œuvre et formalisation

Le salarié qui souhaite bénéficier du droit opposable à la réduction du temps de travail devra effectuer sa demande au moins trois mois avant la date à laquelle il souhaite en bénéficier, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la direction des ressources humaines de sa société d'appartenance. La durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre devront être précisées dans sa demande. Il appartiendra à la direction des ressources humaines de sa société d'appartenance de lui apporter une réponse, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande, pour permettre la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

Une procédure cadre sera mise en place au niveau du Groupe. Cette procédure cadre figure en Annexe 4 du présent accord.

Les modalités pratiques seront arrêtées par les BU après négociation avec les organisations syndicales.

La réduction de la durée du travail sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

2.1.6. Conditions de réversibilité

Sans préjudice de l'article L. 3123-3 du Code du travail, en cas de mise en œuvre pour un salarié du droit opposable prévu par le présent article, le salarié ne peut en demander la réversibilité qu'une seule fois.

A titre purement exceptionnel et dérogatoire, le salarié peut demander une suspension provisoire du dispositif et revenir à temps plein pour une période donnée, sur demande motivée en ce sens de la part du salarié, notamment car le salarié serait confronté à un changement de situation personnelle. Dans ce cas, cette demande sera examinée par la direction de la BU ou de l'entité au sein de laquelle le salarié est employé, qui lui fera une réponse écrite. Au terme de cette suspension provisoire, le salarié reviendra à sa quotité réduite de durée du travail.

Article 2.2. Droit opposable à l'accès à la retraite progressive à partir de 60 ans

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet aux salariés, sous certaines conditions, de faire le choix de liquider provisoirement une fraction de leur pension de retraite et de percevoir cette fraction de leur pension de retraite, tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel (ou à temps réduit pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

Les salariés éligibles pourront demander à bénéficier du dispositif légal de retraite progressive, sous réserve d'en remplir les conditions, auprès des caisses de retraite. A cette occasion, le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné pourront convenir d'une nouvelle quotité de réduction du temps de travail et/ou de nouvelles modalités de réduction de la durée du travail (répartition entre les jours de la semaine, répartition entre les semaines du mois, délai de prévenance en cas de modification, conséquences sur les éventuelles astreintes, etc.), en tenant compte de l'organisation au sein de laquelle le salarié travaille.

2.2.1. Salariés éligibles

A la date de conclusion du présent accord, pour bénéficier de la retraite progressive, les salariés doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV

Paraphe
REG

- Être âgé d'au moins 60 ans,
- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.

Dès l'acquisition de ces 2 conditions cumulatives, le salarié demandera à exercer une activité salariée à temps partiel (ou à temps réduit par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours) se situant entre 40 % et 80 % d'un temps complet, si ce n'est pas déjà le cas.

Sont notamment exclus du bénéfice de la retraite progressive les assurés exerçant à titre exclusif une des activités déterminées par décret parmi celles mentionnées à l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale (les personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'une activité économique, les personnes ayant souscrit un service civique, les particuliers qui font appel pour leur usage personnel à d'autres particuliers pour effectuer de manière ponctuelle un service de conseil ou de formation en contrepartie d'une rémunération, pour certaines activités, etc.).

2.2.2. Procédure de mise en œuvre

Une procédure minimale cadre sera mise en place au niveau du Groupe. Cette procédure cadre figure en Annexe 4 du présent accord.

Les modalités pratiques seront arrêtées par les BU/entités du Groupe.

Les modalités pratiques devront désigner la personne ou le service à qui la demande doit être adressée, les pièces nécessaires à l'instruction de la demande, ainsi que le délai dans lequel celle-ci est traitée.

Il appartient par ailleurs au salarié d'effectuer les démarches auprès des caisses de retraite pour demander le bénéfice de la retraite progressive. Si besoin, le salarié pourra demander un accompagnement spécifique pour ces démarches à effectuer auprès des caisses de retraite lors du bilan retraite personnalisé prévu à l'article 4.4.1. du présent accord.

2.2.3. Irréversibilité

Sans préjudice de l'article L. 3123-3 du Code du travail, une fois engagé dans le dispositif de réduction du temps de travail pour bénéficier de la retraite progressive, le salarié ne peut pas en demander la réversibilité.

En conséquence, il est précisé, à toutes fins utiles, que les dispositions de l'article 2.1.6 du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en retraite progressive.

A titre purement exceptionnel et dérogatoire, sans préjudice de l'article L. 161-22-1-8 du Code de la sécurité sociale, le salarié peut demander une suspension provisoire de sa quotité de réduction de la durée du travail sans pour autant revenir à temps plein pendant cette période de suspension, sur demande motivée en ce sens de la part du salarié, notamment car le salarié serait confronté à un changement de situation personnelle. Dans ce cas, cette demande sera examinée par la direction de la BU ou de l'entité au sein de laquelle le salarié est employé, qui lui fera une réponse écrite. Au terme de cette suspension provisoire, le salarié reviendra à sa quotité réduite initiale de durée du travail.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM.

Paraphe
REG

CHAPITRE 3. FAIRE BÉNÉFICIER LES SALARIÉS EXPOSÉS À DES RISQUES ERGONOMIQUES D'UN SOCLE DE DROITS RENFORCÉS SPÉCIFIQUE

Dans le cadre de sa stratégie de vieillissement actif et de sa politique de responsabilité sociétale, le Groupe Veolia entend mettre en place un socle de droits renforcés spécifique au bénéfice des salariés expérimentés dits seniors exposés à des facteurs de risques professionnels ergonomiques, tels que définis ci-après.

Ce socle de droits renforcés se décline en deux dispositifs :

- un dispositif d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail dédié aux salariés de 55 à 60 ans exposés à des risques ergonomiques ;
- un dispositif d'accompagnement du droit opposable à la retraite progressive dédié aux salariés de plus de 60 ans et plus, exposés à des risques ergonomiques, sous réserve que le dossier de retraite progressive soit accepté par les caisses de retraite.

Par ailleurs, la direction et les organisations syndicales signataires, à la suite des discussions menées dans le cadre de la négociation du présent accord, ont convenu d'élargir, à titre complémentaire, le bénéfice du socle de droits renforcés spécifique aux salariés exposés aux risques ergonomiques prévus au présent chapitre aux salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi qu'aux salariés de retour de maladie dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail.

Article 3.1. Eligibilité des salariés exposés à des risques ergonomiques

Sans préjudice des conditions d'éligibilité propres à chacun des dispositifs prévus au présent chapitre, les salariés éligibles sont ceux exposés à des risques ergonomiques. Les facteurs de risques professionnels dits "ergonomiques" sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les Parties souhaitent que les métiers ou activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques soient déterminés, dès que cela est possible, au regard des listes établies par les branches professionnelles, en application de l'article L. 4163-2-1 du Code du travail, de métiers et activités éligibles aux actions financées par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) ; ainsi :

- (1) Les BU et/entités couvertes par un accord de branche relatif à l'établissement des listes des métiers ou activités exposés aux risques ergonomiques éligibles aux actions financées par le FIPU, notamment à la date de signature du présent accord en ce qui concerne les entreprises de services d'eau et d'assainissement¹ et les entreprises de l'assainissement et la maintenance industrielle², définiront, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la conclusion du présent accord, les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ces listes pour l'application des dispositifs prévus par le présent chapitre.

¹ [Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 - Textes Attachés - Accord du 13 juin 2024 relatif à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques](#)

² [Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004. - Textes Attachés - Accord du 22 mai 2024 relatif aux listes de métiers ou d'activités potentiellement exposés aux risques ergonomiques](#)

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Dans ces BU/entités, les dispositifs prévus par le présent chapitre entreront en vigueur dès la définition de ces modalités de mise en œuvre opérationnelle, et au plus tard dans un délai de 3 mois maximum à compter de la conclusion du présent accord.

- (2) Les BU et/ou entités non couvertes par un accord de branche relatif à l'établissement des listes des métiers ou activités exposés aux risques ergonomiques en application de l'article L. 4163-2-1 du Code du travail, définiront une liste exhaustive des métiers ou activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques dont dépend l'éligibilité aux dispositifs prévus par le présent chapitre, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la conclusion du présent accord, dans le cadre d'une négociation avec leurs organisations syndicales représentatives. Dans le cadre de cette négociation, les directions des BU/entités et les organisations syndicales représentatives proposeront à la concertation une liste des métiers et/ou activités éligibles aux dispositifs prévus par le présent chapitre, notamment en fournissant en amont la liste des métiers existants sur le périmètre de la négociation.

Ces BU et/ou entités non couvertes par un accord de branche relatif à l'établissement des listes des métiers ou activités exposés aux risques ergonomiques pourront, autant que cela sera possible et pertinent selon la similarité des métiers et de leurs facteurs de risques ergonomiques, se référer en tout ou pour partie aux listes établies par d'autres branches, après avoir procédé à une évaluation des risques, des métiers et des activités.

Dans l'hypothèse où ces BU/entités ne parviendraient pas à un accord avec les organisations syndicales représentatives définissant les métiers ou activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques dont dépend l'éligibilité aux dispositifs prévus par le présent chapitre, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la conclusion du présent accord, il appartiendra aux directions des BU/entités de déterminer, après consultation de leur CSE, par le biais d'une décision unilatérale, les métiers et activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques. Dans le cas de négociations en cours ou envisagées au niveau de la branche pour établir les listes des métiers ou activités exposés aux risques ergonomiques, cette décision unilatérale pourrait être mise en place de façon transitoire au regard du délai prévisionnel de ces négociations au niveau de la branche. Cette information sera transmise à la commission de suivi au niveau Groupe prévue à l'article 6.4. du présent accord.

Dans ces BU/entités non couvertes, les dispositifs prévus par le présent chapitre entreront en vigueur dès que la liste exhaustive des métiers ou activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques dont dépend l'éligibilité aux dispositifs prévus par le présent chapitre aura été définie.

Les listes des métiers et activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques dont dépend l'éligibilité aux dispositifs prévus par le présent chapitre seront transmises pour information à la commission de suivi au niveau Groupe prévu par le présent accord.

Les listes des métiers ou activités exposés des facteurs de risques ergonomiques devront faire l'objet d'une réévaluation autant que nécessaire au sein de chacune des BU et/ou entités.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM.

Paraphe
REG

Article 3.2. Accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail pour les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques dès 55 ans

Dans le cadre de sa politique de vieillissement actif, le Groupe souhaite accompagner les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques exerçant leur droit opposable à la réduction du temps de travail, jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier de la retraite progressive.

3.2.1. Salariés éligibles

Les salariés, titulaires d'une ancienneté d'au moins 10 ans au sein du Groupe (tenant compte des éventuelles reprises d'ancienneté), âgés d'au moins 55 ans, et exposés à des facteurs de risques ergonomiques, tels que définis à l'article 1^{er} du présent chapitre, réduisant leur durée du travail, sont éligibles au présent dispositif.

A titre complémentaire, sans préjudice des conditions d'éligibilité propres à chacun des dispositifs prévus au présent chapitre, les salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi que les salariés de retour de maladie dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail sont également éligibles au présent dispositif d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, la condition d'ancienneté de 10 ans au sein du Groupe ne s'applique pas aux salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et/ou dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la santé physique ou à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail.

La condition d'ancienneté fera l'objet d'un réexamen après 3 ans de mise en œuvre à la suite de l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans l'hypothèse où les salariés concernés bénéficieraient déjà d'un avantage ayant le même objet prévu au niveau de leur BU ou de leur entité d'appartenance que ceux prévus par le dispositif prévu au présent article, il est expressément convenu que ces avantages ne se cumuleraient pas et que seul le plus avantageux des deux s'appliquera.

Il est précisé que les salariés éligibles qui sont déjà à temps partiel ou qui bénéficient déjà d'une convention de forfait en jours réduit, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront demander à bénéficier du dispositif prévu par le présent article.

3.2.2. Prime d'accompagnement

Afin de soutenir les salariés âgés d'au moins 55 ans qui choisissent de réduire leur temps de travail entre 40 % et 80 % dans le cadre du dispositif de vieillissement actif et qui sont exposés à des facteurs de risques ergonomiques, le Groupe met en place, pour les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilités mentionnées au 3.2.1. du présent article, une prime d'accompagnement mensuelle destinée à compenser partiellement la baisse de rémunération liée à la réduction du temps de travail. Cette prime vise à :

- Encourager l'adaptation du rythme de travail lorsque cela contribue à la soutenabilité du parcours professionnel ;

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

- Contribuer à un complément de niveau de rémunération cohérent avec le temps travaillé du salarié ;
- Sécuriser la transition vers un temps de travail réduit.

Elle est calculée sur la base de la rémunération mensuelle initiale brute de base, tel que définie au sein de la BU/entité dans laquelle le salarié concerné est employé, selon le barème suivant :

Taux d'activité	Montant brut de la prime mensuelle en pourcentage de la rémunération mensuelle initiale brute de base
De 40 à 50 %	5 %
De 50.01 à 60 %	4.5 %
De 60.01 à 70 %	4 %
De 70.01 % à 80 %	3.5 %

La prime est soumise aux cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

3.2.3. Prise en charge des cotisations retraite employeur et salarié correspondant à l'activité exercée à temps plein

Les salariés éligibles au dispositif prévu par le présent article bénéficieront du maintien à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein de l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse et le régime de retraite complémentaire, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Les cotisations retraite employeur résultant de ce maintien seront prises en charge par la société dont le salarié relève. En outre, l'entité qui emploie le salarié prendra également en charge la part salariale des cotisations résultant de ce maintien.

3.2.4. Neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les salariés éligibles au dispositif prévu par le présent article bénéficieront de la neutralisation de la réduction du temps de travail dans le cadre du calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite.

3.2.5. Procédure de demande de l'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps du travail

Une procédure cadre sera mise en place au niveau du Groupe. Cette procédure cadre figure en Annexe 4 du présent accord.

Les modalités pratiques seront arrêtées par les BU/entités du Groupe.

Les modalités pratiques devront désigner la personne ou le service à qui la demande doit être adressée, les pièces nécessaires à l'instruction de la demande, ainsi que le délai dans lequel celle-ci est traitée.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM.

Paraphe
REG

Ces modalités prévoient que, dans le cadre de sa demande, le salarié bénéficiera de l'accompagnement du bilan de retraite personnalisé prévu par le présent accord. La recevabilité de la demande du salarié est conditionnée à l'autorisation du salarié de transmettre une copie de son bilan de retraite personnalisé ou sa date d'acquisition d'une retraite à taux plein à la direction des Ressources Humaines de sa société d'appartenance.

L'entrée du salarié dans le dispositif prévu au présent article sera formalisée dans un délai de trois mois maximum, à compter de la réception de la demande.

3.2.6. Conditions de réversibilité

Sans préjudice de l'article L. 3123-3 du Code du travail, une fois engagé dans le dispositif prévu par le présent article d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail, le salarié ne peut en demander la réversibilité qu'une seule fois.

A titre purement exceptionnel et dérogatoire, le salarié peut demander une suspension provisoire du dispositif et revenir à temps plein pour une période donnée, sur demande motivée en ce sens de la part du salarié, notamment car le salarié serait confronté à un changement de situation personnelle. Dans ce cas, cette demande sera examinée par la direction de la BU ou de l'entité au sein de laquelle le salarié est employé, qui lui fera une réponse écrite. Au terme de cette suspension provisoire, le salarié reviendra à sa quotité réduite de durée du travail.

3.2.7. Échéance du dispositif

Ce dispositif est applicable aux salariés jusqu'au jour où ils remplissent les conditions pour bénéficier de la retraite progressive, à savoir :

- Être âgé d'au moins 60 ans,
- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base, tous régimes confondus.

A compter du jour où ces deux conditions sont satisfaites, les salariés ne peuvent plus prétendre au dispositif d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail prévu par le présent article, qui ne peut pas se cumuler avec celui de la retraite progressive. En revanche, les salariés pourront bénéficier des mesures prévues par l'article 3.3 (accompagnement à la retraite progressive à partir de 60 ans pour les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques).

Il est précisé que le salarié qui atteint 60 ans, mais qui n'a pas acquis 150 trimestres de cotisations au titre de la retraite de base, peut continuer à bénéficier du dispositif prévu par le présent article.

En revanche, même après la fin du bénéfice du dispositif d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail, la neutralisation de la réduction de la durée du travail dans le cadre du calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, durant la période pendant laquelle le salarié aura bénéficié de l'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail, reste acquise au salarié.

En tout état de cause, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, il ne peut plus prétendre au dispositif d'accompagnement du droit opposable à la réduction du temps de travail prévu par le présent article.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Article 3.3. Incitation à la retraite progressive à partir de 60 ans pour les salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques

3.3.1. Salariés éligibles

Les salariés, titulaires d'une ancienneté d'au moins 10 ans au sein du Groupe (tenant compte des éventuelles reprises d'ancienneté), éligibles à la retraite progressive, exposés à des facteurs de risques ergonomiques, tels que définis à l'article 1^{er} du présent chapitre, sont éligibles au présent dispositif.

A titre complémentaire, sans préjudice des conditions d'éligibilité propres à chacun des dispositifs prévus au présent chapitre, les salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi que les salariés de retour de maladie dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail sont également éligibles au présent dispositif d'incitation à la retraite progressive.

Par ailleurs, la condition d'ancienneté de 10 ans au sein du Groupe ne s'applique pas aux salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et/ou dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la santé physique ou à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail.

La condition d'ancienneté fera l'objet d'un réexamen après 3 ans de mise en œuvre à la suite de l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans l'hypothèse où les salariés concernés bénéficieraient déjà d'un avantage ayant le même objet prévu au niveau de leur BU ou de leur entité d'appartenance que ceux prévus par le dispositif prévu au présent article, il est expressément convenu que ces avantages ne se cumuleraient pas et que seul le plus avantageux des deux s'appliquera.

Il est précisé que les salariés éligibles qui sont déjà à temps partiel ou qui bénéficient déjà d'une convention de forfait en jours réduit, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront demander à bénéficier du dispositif prévu par le présent article.

3.3.2. Prise en charge des cotisations de retraite employeur et salarié correspondant à l'activité exercée à temps plein

Les salariés éligibles au dispositif prévu par le présent article bénéficieront du maintien à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein de l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse et le régime de retraite complémentaire, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Les cotisations retraite employeur résultant de ce maintien seront prises en charge par la société dont le salarié relève. En outre, l'entité qui emploie le salarié prendra également en charge la part salariale des cotisations résultant de ce maintien.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM.

Paraphe
REG

3.3.3. Neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les salariés éligibles au dispositif prévu par le présent article bénéficieront de la neutralisation de la réduction du temps de travail dans le cadre du calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite.

3.3.4. Indemnité d'incitation à la retraite progressive

Afin d'inciter les salariés à bénéficier de la retraite progressive, le Groupe met en place pour les salariés éligibles au dispositif prévu par le présent article une indemnité d'incitation à la retraite progressive.

L'indemnité d'incitation à la retraite progressive est acquise de la façon suivante :

- 50 % de l'indemnité est acquis au moment de l'entrée du salarié dans le dispositif et est versé dans le mois de l'entrée du salarié dans le dispositif. Le montant brut sera égal à 50 % de 3,5 % de la rémunération annuelle initiale brute de base du salarié;
- 50 % de l'indemnité est acquis au moment où le salarié atteint la moitié de la durée estimée du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive, sous réserve que le salarié soit toujours salarié d'une des sociétés du Groupe à cette date. La durée estimée du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive est calculée pendant la procédure de demande du bénéfice de ce dispositif. Le montant brut sera égal à 50 % de 3,5 % de la rémunération annuelle initiale brute de base du salarié.

Cette indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

Il est précisé que cette indemnité ne sera pas versée si les salariés bénéficient au niveau de leur BU ou de leur entité d'appartenance d'une indemnité ayant pour objet de compenser une perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail. En outre, dans l'hypothèse où les salariés concernés bénéficieraient déjà d'un avantage prévu au niveau de leur BU ou de leur entité d'appartenance incitant ou accompagnant la retraite progressive, il est expressément convenu que cet avantage ne se cumulera pas avec l'indemnité prévue par le présent accord et que seul le plus avantageux des deux s'appliquera.

Il est également précisé que les salariés, remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif prévu par le présent article, et bénéficiant de la retraite progressive à la date d'entrée en vigueur du présent accord, bénéficieront de la présente indemnité en rentrant dans le dispositif d'incitation à la retraite progressive prévu par le présent article. Pour ces salariés, la première partie de l'indemnité leur sera versée dans le mois de l'entrée en vigueur des dispositifs prévus par le présent chapitre dans leur BU/entités, laquelle dépend de la détermination des métiers ou activités exposés à des risques ergonomiques.

3.3.5. Procédure de demande du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive

Une procédure cadre sera mise en place par le Groupe. Cette procédure cadre figure en Annexe 4 du présent accord.

Les modalités pratiques seront arrêtées par les BU/entités du Groupe.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Ces modalités pratiques devront désigner la personne ou le service à qui la demande doit être adressée, les pièces nécessaires à l'instruction de la demande, ainsi que le délai dans lequel celle-ci est traitée.

Ces modalités prévoient que, dans le cadre de sa demande, le salarié bénéficiera de l'accompagnement du bilan de retraite personnalisé prévu par le présent accord. Ce bilan permettra notamment de déterminer la durée estimée du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive, étant précisé que le salarié ne peut continuer à bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein. La recevabilité de la demande du salarié est conditionnée à l'autorisation du salarié de transmettre une copie de son bilan de retraite personnalisé ou sa date d'acquisition d'une retraite à taux plein à la direction des Ressources Humaines de sa société d'appartenance.

Il appartiendra au salarié souhaitant bénéficier du dispositif prévu par le présent article de déterminer sa date de départ, notamment au regard de sa situation personnelle et de la première date à laquelle le salarié pourra liquider sa retraite à taux plein.

L'entrée du salarié dans le dispositif prévu au présent article sera formalisée dans un délai de trois mois maximum, à compter de la réception de la demande.

3.3.6. Irréversibilité

Sans préjudice de l'article L. 3123-3 du Code du travail, une fois engagé dans le dispositif de réduction du temps de travail pour bénéficier de la retraite progressive, le salarié ne peut pas en demander la réversibilité.

En conséquence, il est précisé, à toutes fins utiles, que les dispositions de l'article 3.2.6 du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en retraite progressive.

A titre purement exceptionnel et dérogatoire, sans préjudice de l'article L. 161-22-1-8 du Code de la sécurité sociale, le salarié peut demander une suspension provisoire de sa quotité de réduction de la durée du travail sans pour autant revenir à temps plein pendant cette période de suspension, sur demande motivée en ce sens de la part du salarié, notamment car le salarié serait confronté à un changement de situation personnelle. Dans ce cas, cette demande sera examinée par la direction de la BU ou de l'entité au sein de laquelle le salarié est employé, qui lui fera une réponse écrite. Au terme de cette suspension provisoire, le salarié reviendra à sa quotité réduite initiale de durée du travail.

3.3.7. Échéance du dispositif

Dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, il ne peut plus prétendre au dispositif d'incitation à la retraite progressive prévu par le présent article.

En revanche, même après la fin du bénéfice du dispositif d'incitation à la retraite progressive, la neutralisation de la réduction de la durée du travail dans le cadre du calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, pendant la période pendant laquelle le salarié aura bénéficié du dispositif d'incitation à la retraite progressive, reste acquise au salarié.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV.

Paraphe
REG

CHAPITRE 4. MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Le Groupe fait le choix de mettre en œuvre des mesures, en complément et en renforcement des dispositifs légaux existants, afin d'offrir aux salariés un accompagnement personnalisé de la deuxième partie de leur carrière.

Sans préjudice des conditions d'éligibilité propres à chacun des dispositifs prévus au présent chapitre, tous les salariés expérimentés dits seniors du Groupe sont éligibles, sans distinction, aux mesures prévues par le présent chapitre.

Article 4.1. Ouverture d'un droit à un bilan de santé dès 55 ans

Dans le cadre de sa stratégie de vieillissement actif, le Groupe entend maintenir les salariés expérimentés dits seniors en activité et en bonne santé.

Le Groupe Veolia entend également se positionner comme contributeur à la santé publique avec une attention particulière portée aux risques de santé concernant les salariés âgés de plus de 55 ans (risque cardiovasculaire, affections de longue durée et maladies chroniques).

Ainsi, afin de favoriser l'employabilité des salariés expérimentés dits seniors, tous les salariés du Groupe âgés de 55 ans révolus pourront bénéficier d'un bilan de santé, au cours de leur carrière au sein du Groupe.

L'objectif de ce dispositif est de :

- Renforcer la prévention individuelle et collective ;
- Permettre aux salariés de rester acteurs de leur santé ;
- Contribuer à une qualité de vie au travail durable ;
- Soutenir les politiques de maintien en emploi.

Le bilan de santé sera réalisé sur site par des professionnels de santé, dans des conditions garantissant la confidentialité. A la demande du salarié, les résultats du bilan de santé pourront être partagés avec la médecine du travail et/ou le médecin traitant.

Le bilan de santé sera gratuit et les salariés bénéficieront pour la réalisation de ce bilan de santé d'une autorisation d'absence assimilée à du temps de travail effectif.

Le bilan de santé pourra être renouvelé pour chaque salarié tous les 3 ans.

Les Parties conviennent que les sujets de santé prioritaires les plus fréquents, identifiés à l'occasion des bilans de santé réalisés à partir de 55 ans, feront l'objet de campagne de prévention, dans le respect du secret médical.

Un objectif d'atteindre un taux de 100 % de couverture s'agissant de ces campagnes de sensibilisation, dans un horizon de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, est fixé.

Article 4.2. Anticiper l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière dès l'âge de 55 ans

Les Parties conviennent que l'entretien professionnel, qui doit en application des dispositions légales se tenir au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sera mis en place

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

au sein du Groupe Veolia au profit des salariés dès l'âge de 55 ans, soit 10 ans après l'entretien de mi-carrière.

Au cours de cet entretien, seront notamment abordées les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Au cours de cet entretien, les salariés seront informés des dispositifs prévus par le présent accord.

En cohérence avec l'accord cadre de groupe sur la prévention, la santé, la sécurité et le bien-être au travail du 11 juillet 2025, le sujet des astreintes sera évoqué au cours de ces entretiens de parcours professionnel.

Article 4.3. Ouvrir la possibilité aux salariés expérimentés dits seniors de bénéficier d'un bilan d'orientation de carrière

En vue de favoriser la responsabilisation individuelle dans les parcours professionnels en identifiant les appétences/aspirations de chacun au-delà des compétences, les Parties conviennent que les salariés expérimentés dits seniors pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan d'orientation de carrière.

Les finalités du bilan d'orientation de carrière sont de :

- Identifier les aspirations professionnelles du salarié pour les années à venir (accompagnement individualisé de mobilité) ;
- Analyser le parcours professionnel, les compétences mobilisées et celles transférables (accompagnement individualisé de formation) ;
- Évaluer l'adéquation entre le poste actuel et les capacités du salarié, notamment lorsque des contraintes ergonomiques ou organisationnelles sont identifiées ;
- Examiner les possibilités d'évolution, d'aménagement ou de transition professionnelle ;
- Définir les formations nécessaires ;
- Anticiper les étapes clés de la fin de carrière, en lien avec les dispositifs légaux existants (entretien professionnel, retraite progressive, aménagement du temps de travail, etc.).

La possibilité de réaliser un bilan d'orientation de carrière sera évoquée lors de l'entretien de parcours professionnel se tenant à 55 ans.

Les modalités de réalisation de ces bilans d'orientation de carrière seront définies par les BU/entités et feront l'objet d'une communication spécifique au sein des BU/entités.

Article 4.4. Accompagnement et préparation du passage à la retraite

4.4.1. Généralisation de l'accès à un bilan retraite personnalisé à partir de 55 ans

Les salariés expérimentés dits seniors disposeront de la possibilité d'activer un droit à un bilan retraite personnalisé à partir de 55 ans ou 10 ans avant la date d'éligibilité à la retraite. Il leur appartiendra de définir le moment auquel ils souhaitent exercer ce droit.

Le bilan retraite personnalisé, réalisé par un organisme externe spécialisé, comprendra notamment :

- Une reconstitution de carrière (trimestres cotisés, périodes assimilées, validations manquantes) ;

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

- Une analyse des droits acquis dans les régimes de base et complémentaires ;
- Une projection des dates de départ possibles selon différents scénarios (taux plein, carrière longue, retraite progressive, etc.) ;
- Une estimation du montant de la pension selon l'âge de départ ;
- L'identification des actions correctives éventuelles (régularisations, rachats, justificatifs manquants) ;
- Une information claire sur les dispositifs existants : retraite progressive, cumul emploi-retraite, aménagement du temps de travail, dispositifs internes de fin de carrière ;
- Un entretien individuel permettant d'éclairer les choix du salarié.

Les modalités de réalisation de ce bilan retraite personnalisé seront définies par les BU/entités et feront l'objet d'une communication spécifique au sein des BU/entités.

4.4.2. Formation des salariés au passage à la retraite

Le présent accord institue la possibilité pour les salariés expérimentés dits seniors de bénéficier d'une formation au passage à la retraite dans les 5 ans précédant le départ à la retraite et post bilan retraite personnalisé.

Cette formation aura pour objet de préparer les salariés aux démarches administratives et financières nécessaires mais aussi d'aborder les aspects psychosociaux du départ à la retraite qui ont un impact important sur leur santé lors de leur départ notamment :

- Réflexion sur les changements liés à la cessation d'activité : rythme de vie, identité professionnelle, équilibre personnel ;
- Identification des projets personnels, sociaux, associatifs ou familiaux ;
- Prévention des risques d'isolement et maintien du lien social ;
- Gestion du temps et construction d'un nouveau cadre de vie ;
- Approche psychologique du passage à la retraite et accompagnement au changement.

Les modalités de réalisation de ces formations seront définies par les BU/entités et feront l'objet d'une communication spécifique au sein des BU/entités.

CHAPITRE 5. FAVORISATION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DITS SENIORS, TRANSMISSIONS DES SAVOIRS ET VALORISATION DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DITS SENIORS

Article 5.1. Mesures relatives aux politiques de recrutement et à la stratégie de pyramide des âges

Le Groupe réaffirme sa conviction que, dans un environnement de travail en constante évolution, la diversité des âges au sein de ses équipes constitue un atout précieux. La présence de salariés de tous âges, des jeunes talents aux salariés plus expérimentés, permet un véritable échange de savoir-faire, de savoir-être et de perspectives.

Cette diversité est une source d'enrichissement mutuel, où les connaissances et expériences de chacun viennent nourrir les projets collectifs et renforcer l'innovation. Les plus jeunes apportent des idées nouvelles et une compréhension fine des technologies émergentes, tandis que les plus expérimentés partagent leur expertise, leur vision stratégique et leur expérience terrain.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Ce partage intergénérationnel crée ainsi un climat de collaboration unique, fondé sur le respect et l'apprentissage continu, et contribue à une dynamique collective stimulante et performante.

Forts de ce constat partagé, la Direction et les organisations syndicales signataires entendent réaffirmer la « stratégie pyramide des âges » du Groupe, reposant sur le maintien d'une diversité de profils en termes d'expérience comme socle de sa richesse de compétences.

5.1.1. Objectifs de recrutement

Le Groupe rappelle son objectif de maintien de 12 % de l'effectif du Groupe en France de la part de salariés de plus de 55 ans, et prévoit que les salariés de plus de 50 ans représentent au moins 5 % de ses recrutements en CDI au niveau Groupe France.

Il appartient à chaque BU au-delà de ce seuil d'adapter ces objectifs en lien avec la stratégie de pyramide des âges, sa propre population et l'évolution des métiers.

L'atteinte des objectifs en matière de pyramide des âges repose sur deux piliers complémentaires : d'une part, un engagement en faveur du maintien dans l'emploi reposant sur des mesures fortes, et, d'autre part, une politique de recrutement inclusive.

Les équipes RH au sein de chacune des BU pourront également apprécier l'opportunité de recourir au contrat de valorisation de l'expérience (CVE) tel qu'issu de l'article 4 de la loi du 24 octobre 2025.

5.1.2. Campagnes de prévention des discriminations et de lutte contre les biais stéréotypés

Les Parties conviennent qu'il subsiste dans le monde du travail de nombreux stéréotypes concernant l'employabilité des salariés expérimentés dits seniors, et que le Groupe y reste exposé. Ainsi, le Groupe poursuivra une politique de recrutement exclusive de toute discrimination, et à ce titre des actions de sensibilisation au biais stéréotypés relatifs à l'âge.

Au-delà des questions de recrutement, les biais stéréotypés peuvent également influencer s'agissant de l'attribution de formations, de missions, ou de responsabilités particulières. La prévention de ces biais joue donc un rôle fondamental dans le maintien des compétences des salariés expérimentés dits seniors.

Il sera tenu compte de l'existence de ces stéréotypes dans les politiques Diversité et Inclusion du Groupe.

Des formations seront proposées, notamment pour que les salariés soient sensibilisés aux éventuels biais à l'égard des salariés expérimentés dits seniors.

Les Parties réitèrent à cet égard la politique du Groupe de tolérance zéro vis-à-vis des discriminations et de l'exclusion telle qu'affirmée dans son accord européen du 26 mars 2025, et notamment la démarche d'identification et de sensibilisation des Ressources Humaines à l'impact des biais stéréotypés.

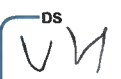
Article 5.2. Dispositions favorisant la transmission des savoirs entre les générations

Les Parties signataires réaffirment par la présente leur engagement commun en faveur de la transmission des savoirs et des compétences au sein du Groupe. Conscientes de l'importance capitale de cette démarche pour la pérennité et le développement des savoir-faire, elles soulignent leur

Paraphe


DS


DS


DS


Paraphe


volonté de favoriser le partage de connaissances entre les générations de salariés sous le prisme d'un pacte générationnel, dans un esprit de coopération et d'évolution continue des compétences. Cette transmission est un levier stratégique pour assurer l'adaptabilité et la compétitivité de l'organisation.

Les différents dispositifs favorisant la transmission des savoirs doivent faire l'objet de modalités de reconnaissance qui sont définies au sein des BU/entités. Un bilan de ces dispositifs de reconnaissance sera réalisé dans les commissions de suivi mises en place par les BU/entités et au sein de la commission de suivi mise en place dans le cadre du présent accord.

5.2.1. Dispositifs de mentorat et de tutorat

Les Parties signataires souhaitent encourager la mise en place de dispositifs de mentorat et de tutorat au sein du Groupe.

En effet, ces dispositifs permettent la transmission de compétences et de savoirs. Mais, au-delà, ces dispositifs sont aussi un vecteur de construction de liens intergénérationnels au sein du Groupe. Ils participent également à la construction et à la diffusion d'une culture commune au sein du Groupe.

A noter que ces dispositifs de mentorat et de tutorat ne sont pas au bénéfice exclusif des salariés expérimentés dits seniors et seront précisés et/ou complétés dans le cadre de la négociation sur la GEPP/MM à venir.

Cette transmission des savoir-faire est essentielle au maintien de la qualité et de la valeur ajoutée apportées aux clients de Veolia, notamment au niveau des activités opérationnelles.

Dans ce cadre, les BU et/ou entités du Groupe en France mettront en place des dispositifs de mentorat et de tutorat et/ou les actualiseront si nécessaire.

Les modalités pratiques de ces dispositifs seront définies par les BU/entités du Groupe. Ces modalités pratiques seront communiquées à la commission de suivi prévue dans le présent accord.

Ces modalités pratiques devront notamment préciser que le temps consacré aux missions de mentorat ou de tutorat est pris en compte dans l'évaluation annuelle des objectifs des salariés concernés.

Les BU et/ou entités du Groupe en France mettront également en place un dispositif de recensement des tuteurs et des mentors afin d'accompagner et former aux dispositifs de mentorat et de tutorat, et d'accompagner les meilleures pratiques.

5.2.2. Dispositifs de mentorat collectif intergénérationnel

Les Parties souhaitent également rappeler l'intérêt des dispositifs de mentorat collectif intergénérationnel, qui se définissent comme l'apport, par des salariés moins expérimentés, à des salariés plus expérimentés, de compétences, notamment liées à l'utilisation des nouvelles technologies.

Il s'agit par exemple de temps et d'espaces d'échanges dédiés à l'utilisation des outils informatiques, digitaux, et des outils d'intelligence artificielle avec une approche concrète et pratique fondée sur les retours et pratiques d'expérience concrètes entre les salariés.

Il peut également s'agir d'échanges et de transmission de savoirs relatifs aux savoirs théoriques nouveaux dont ont bénéficié les salariés plus jeunes au cours de leur cursus.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV.

Paraphe
REG

Une présentation des bonnes pratiques de ces dispositifs de mentorat collectif intergénérationnel sera faite au sein des commissions de suivi mises en place par les BU/entités du Groupe, ainsi qu'au sein de la commission de suivi au niveau du Groupe mise en place dans le cadre du présent accord.

5.2.3. Repenser les dispositifs intergénérationnels et encourager les initiatives

Au-delà des mesures préconisées dans le présent accord s'agissant des dispositifs intergénérationnels, les Parties invitent chacun des acteurs du Groupe à s'engager sur la question des dispositifs intergénérationnels.

Ainsi, toute proposition, initiative, retour d'expérience, ou partage de bonne pratique en lien avec des dispositifs favorisant le lien intergénérationnel, en particulier ceux s'inscrivant dans un cadre collectif est encouragé. Les directions des différentes BU ou entités, leur service RH, les salariés, quels que soient leur fonction, âge, ou ancienneté dans le Groupe sont à cet égard invités à se mobiliser sur ces questions.

5.2.4. Identification des spécialistes métiers

Le Groupe entend valoriser les compétences des salariés expérimentés dits seniors et renforcer la reconnaissance des spécialistes métiers disposant de compétences essentielles et pénuriques.

C'est dans ce cadre que les équipes RH seront mobilisées afin d'entreprendre un travail d'identification des salariés disposant des compétences devant faire l'objet d'une transmission des savoirs. Les salariés expérimentés dits seniors pourront se porter volontaires en vue de transmettre leurs savoirs.

Notamment, lorsque la structure des équipes RH et de la population globale de la BU ou de l'entité concernée rend cette mesure pertinente, l'identification d'un référent RH en charge de l'identification et de la fidélisation des spécialistes métiers à mobiliser dans le cadre de la transmission des savoirs est encouragée.

Un suivi sur le type de fonction et le nombre de spécialistes métiers identifiés ainsi que sur les dispositifs de reconnaissance mis en place dans ce cadre sera réalisé dans les commissions de suivi mises en place par les BU/entités du Groupe et au sein de la commission de suivi mise en place dans le cadre du présent accord.

5.2.5. Expérimentation d'un mécénat de compétence au sein d'autres entités du Groupe

Le mécénat de compétence se définit comme la mise à disposition gracieuse, limitée dans le temps et devant faire l'objet d'un accord exprès du responsable hiérarchique du salarié.

Cette mise à disposition dans le cadre du mécénat de compétence au sein d'autres entités du Groupe offre aux salariés volontaires et en fin de carrière, la possibilité de vivre une expérience professionnelle complémentaire.

Les différentes BU ou entités du Groupe réfléchiront à la possibilité d'introduire une expérimentation du mécénat de compétences au profit d'autres BU, selon des modalités à définir par les BU/entités.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Article 5.3. Mesures pour accompagner l'adaptation aux transformations technologiques et environnementales

5.3.1. Revue des plans de formation seniors

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés dits seniors et d'accompagner les évolutions des métiers, les Parties prévoient d'apporter une attention particulière à l'adaptation des compétences de ces salariés, notamment face aux transformations technologiques, organisationnelles et aux évolutions des conditions de travail.

À ce titre, les plans de formation dédiés aux salariés expérimentés ainsi que les modalités d'apprentissage seront réexaminés régulièrement afin d'apprécier leur pertinence, leur accessibilité et leur adéquation aux besoins spécifiques de ce public.

Les actions de formation pourront notamment viser :

- L'appropriation des nouvelles technologies, outils numériques et équipements de travail ;
- L'actualisation ou le renforcement des compétences techniques et transversales ;
- L'accompagnement des évolutions des organisations du travail et des méthodes professionnelles.

Lorsque cela est nécessaire, des modalités pédagogiques adaptées pourront être mises en œuvre (rythme de formation, accompagnement individualisé, tutorat, formations en situation de travail).

Ces plans et initiatives feront l'objet d'un bilan au sein des CSE une fois par an.

5.3.2. Prévention de la désinsertion professionnelle

Les salariés expérimentés dits seniors peuvent être davantage que les autres salariés exposés à des facteurs de désinsertion professionnelle.

En particulier, les facteurs relatifs à l'état de santé et à l'évolution des technologies et outils professionnels peuvent avoir un impact nuisible sur l'insertion professionnelle des salariés expérimentés dits seniors.

Concernant les facteurs liés à la santé, les mesures liées à la réalisation de bilans de santé, aux campagnes de prévention, à l'aménagement de la durée du travail, et à la prise en compte des facteurs de risques ergonomiques prévues dans le cadre du présent accord constituent le socle de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle au niveau du Groupe.

Concernant les facteurs liés à l'évolution des technologies et outils professionnels, la réalisation d'entretiens de mi-carrière et d'entretiens de fin de carrière, ainsi que les dispositifs de mentorat collectif intergénérationnel ou d'échanges intergénérationnels prévus au présent accord jouent un rôle fondamental.

Plus globalement, les Parties rappellent l'importance de créer un climat d'écoute des problématiques d'adaptation des salariés expérimentés dits seniors quant à la maîtrise des nouveaux outils et technologies professionnels.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

Il est également rappelé la prohibition de tout propos ou comportement de nature à stigmatiser ou dénigrer un salarié confronté à des difficultés quant à la maîtrise des nouveaux outils et technologies professionnels.

Au contraire, il appartient à chacun des acteurs du Groupe, à son niveau, de concourir à la création et maintien d'un climat propice à ce que chacun se sente libre et légitime de faire part de ses difficultés, et de bénéficier des accompagnements adéquats pour les surmonter.

CHAPITRE 6. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 6.1. Modalités de mise en œuvre de l'accord

1- Le présent accord est un accord cadre qui a vocation à s'appliquer à l'ensemble des BU et/ou entités relevant du champ d'application de l'accord.

Il doit être décliné dans les 3 mois suivant la signature du présent accord au sein de chacune des BU et/ou entités du périmètre de l'accord, à qui il appartiendra de réaliser leur propre diagnostic.

Dans le respect du cadre de l'accord, les BU et les entités du Groupe disposent de marges d'adaptation ou de déclinaison des mesures définies au niveau du Groupe, afin de tenir compte de leurs enjeux spécifiques, de leurs métiers, de leurs organisations et de leurs contextes locaux.

Il appartiendra aux BU/entités du Groupe de mettre en place des commissions de suivi de la déclinaison des mesures du socle commun prévues par le présent accord, lesquelles devront se réunir au cours de la première année d'application du présent accord et une fois par an avant la commission de suivi au niveau du Groupe prévu par le présent accord.

2- Le présent accord fera l'objet d'une information des instances représentatives du personnel dans les 3 mois suivant sa signature et sera publié sur l'intranet du Groupe et les intranet des BU en disposant, et/ou fera l'objet d'une communication par voie d'affichage et courriel.

Du fait de la multiplicité des structures sociales et juridiques au niveau du Groupe en France, l'information des instances représentatives du personnel débutera par celles des instances centrales nationales et/ou principales des BU et/ou entités du Groupe en France puis suivront celles des instances des entités au sein des BU.

Des réunions extraordinaires accolées à des réunions ordinaires des instances représentatives du personnel concernées (CSEC, IDS, CSE) pourront, le cas échéant, être organisées par les DRH de BU et/ou d'entité pour permettre une présentation complète et approfondie de l'accord et engager sans délai l'ensemble des parties prenantes au présent accord. Dans le cadre de ces réunions d'information au sein des instances représentatives du personnel concernées, il appartiendra aux parties de s'approprier le présent accord.

Article 6.2. Modalités de communication sur l'accord

En parallèle de l'information des instances représentatives du personnel concernées, un support d'information générale, élaboré au niveau Groupe, informant le personnel des principales dispositions du présent accord sera diffusé au sein des BU et/ou entités.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VH.

Paraphe
REG

Cette communication sera complétée par des communications plus spécifiques au niveau de chaque BU et/ou entité, au regard des dispositions de déclinaison du présent accord applicables au sein des BU et/entités.

La Direction des Ressources Humaines Groupe de Veolia ainsi que les Directions de Ressources Humaines des entités accompagneront les managers dans le déploiement du présent accord.

Article 6.3. Détermination des KPIs/indicateurs quantitatifs et qualitatifs de performance de suivi de cet accord

Les mesures figurant dans le présent accord sont assorties de KPIs/indicateurs de suivi chiffrés globaux permettant d'en mesurer efficacement la mise en œuvre et de déterminer les efforts qu'il reste encore à accomplir.

Chaque BU définit des indicateurs de performance qui incluent a minima les indicateurs décrits en Annexe 2.

Les indicateurs doivent être suivis et analysés semestriellement par la ligne managériale et les représentants du personnel, certains indicateurs pouvant faire l'objet d'une analyse annuelle.

Ces indicateurs de performance feront l'objet d'une information semestrielle, quand elle sera disponible, ou annuelle au sein des instances représentatives du personnel concernées (CGF, CSEC, IDS et CSE).

Article 6.4. Suivi de l'accord

Une commission de suivi est constituée au niveau du Groupe. Elle est composée de la DRH Groupe et zone France et de 4 membres par organisations syndicales signataires.

Elle est chargée de veiller à la mise en œuvre et au suivi du présent accord, de traiter les éventuels dysfonctionnements et de promouvoir les bonnes pratiques.

La commission de suivi se réunira pour un premier bilan de mise en œuvre et de suivi du présent accord dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, puis une fois par an. La réunion de l'année N se tiendra entre avril et juin de l'année N+1 afin de bénéficier des indicateurs de l'année N.

Le suivi de l'accord sera également réalisé par les commissions de suivi mises en place au niveau des BU/entités du Groupe, lesquelles se réuniront au cours de l'année, avant la commission de suivi mise en place par le présent accord au niveau du Groupe.

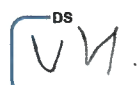
En amont de la réunion annuelle de la commission de suivi du présent accord, les membres de la commission de suivi sont invités à remonter les sujets sur lesquels ils souhaitent un focus particulier à mettre à l'ordre du jour de ladite commission de suivi, en lien avec les commissions de suivi mises en place par les BU/entités du Groupe.

En cas de difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, la commission peut être saisie par chacune des Parties afin qu'elle rende un avis sur la question qui lui est soumise.

Paraphe


DS


DS


DS


Paraphe


CHAPITRE 7. DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1. Principe de non-cumul

Il est rappelé que tout avantage issu du présent accord ne se cumule pas avec un autre avantage, issu d'une autre source, ayant le même objet.

Dans l'hypothèse où un salarié bénéficierait d'un avantage similaire au sein de la société qui l'emploie, seul le plus favorable de ces avantages trouvera à s'appliquer.

Article 7.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3. Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la loi. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Les Parties au présent accord devront alors ouvrir, dans les meilleurs délais, une négociation en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

En outre, le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires et donnera lieu à dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Les Parties au présent accord conviennent d'ores et déjà que dans l'hypothèse où la législation quant aux conditions d'ouverture du droit à la retraite ou à la retraite progressive étaient amenées à évoluer, elles se rencontreraient et entameraient des négociations afin d'adapter, si besoin, le présent accord aux dites évolutions.

Les Parties conviennent également de se réunir en tout état de cause, tous les trois ans, pour déterminer si des révisions doivent être apportées au présent accord.


Article 7.4. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt. Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera, après l'anonymisation des noms et prénoms des signataires de l'accord, rendu public et déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

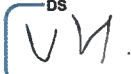
Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également remis à chacune des Parties signataires.

Paraphe


DS


DS



DS


Paraphe


SIGNATURES

Fait à Aubervilliers, le 27 Mars 2026

Pour Veolia :
Madame Isabelle Quainon
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Signé par :

79E2213B2020427...

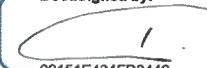
Pour la CFDT :
Monsieur Florencio MARTIN

DocuSigned by:
Florencia MARTIN
0FA0F47EAEBA46A...

Pour la CFE-CGC
Madame Patricia BEHAL

DocuSigned by:
BEHAL Patricia
A0E8AB22D7724BA...

Pour la CGT
Monsieur Vincent HUVELIN

DocuSigned by:

09151E434FD3446...

Pour la CGT-FO
Madame Rachida EL-GHACHI

Signé par :
Rachida El Ghachi
A5729AC963894BD...

Annexe 1 – Liste des sociétés à date relevant du champ d'application du présent accord

A la date de la signature de l'Accord, les sociétés couvertes par le champ d'application de l'Accord sont celles listées ci-dessous.

Recyclage & Valorisation des Déchets (RVD) France

ALPES ASSAINISSEMENT	SECODE
ALPHA	SEMOTRIS
ARC EN CIEL 2034 (ex IF41)	SHMVD
ARIANEO	SMTVD
ARVALIA	SNVE
ATEP	SOCCOIM - Centre Ouest
AUBINE	SOMOVAL
AUREADE	SONIRVAL ÉNERGIE
BIO BESSIN ENERGIE	SOVAL
CENTRE DE DÉCHETS INDUSTRIEL FRANCILIEN	SHMVD
CORRÈZE ENERGIE VALORISATION	SOVAL NORD
COVALYS	SOVALEM
CTSP CENTRE	SPEN
CYCLIA	STE INDUSTRIELLE DU LITTORAL MEDITERRANEEN
ECOPLASTICS	STVL
ENEREIZH	SYNERVAL
ENTREPRISE BRONZO	TAIS
ESTERRA	TRIADE AVENIR OUEST
EVOLIA VALO GARD	TRIADE AVENIR SUD
GENERIS	TRIADE ELECTRONIQUE
GEVAL	TRISALID (IF43)
HESTIA	VAL'ERGIE
IPODEC NORMANDIE	VALAUBIA (EX IF28)
JACKY DUFEU	VALBARA
JURALIA	VALBOM (IF42)
LA RECYTI	VALEST 2
LUCANE	VALINEA ENERGIE
MAINE COLLECTE VALORISATION (IF15)	VALNOR
METRIPOLIS	VALOMED
MICRO ORANGE	VALOMSY
NETRA	VALORCAUX
ONYX ARA	VALSUD
ONYX EST 2	VEOLIA PROPLETE - SIÈGE
ONYX LANGUEDOC ROUSSILLON	VEOLIA PROPLETE France RECYCLING
ONYX MEDITERRANEE	VEOLIA RECYCLAGE VALOR. HDF
OTUS	VEOLIA RECYCLAGE VALORISATION NORMANDIE

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

P.M.G.	VP AQUITAINE
PLASTIC RECYCLING	VP Ile-de-France (ex SARM)
REMOVAL	VP LIMOUSIN
REP	VP MIDI PYRENEES
RIMMA NANCY	VP NORMANDIE
RONAVAL	VP POITOU CHARENTES
SA PAUL GRANDJOUAN SACO	VP RHIN RHONE
SAVED	XVEO
SEA	

Eau France

- **UES VEOLIA EAU**, conformément au dernier accord d'actualisation du périmètre
- **Sociétés hors UES VEOLIA EAU**

BIRDZ
CHAPUIS
CLIG 30 ABYLON
HOMEFRIEND
MAJIKAN
PAYBOOST
COMPAGNIE ALSACIENNE D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT
MARTEAU
SEEG
RTVS
SIVAL (VALENTON)
SOC VALO EFFLUENTS EUROMÉTROPOLE STRASBOURG (SOVEES)
SOCIETE DES EAUX DE CORSE
TRAVAUX HYDRAULIQUES ET BETON ARME
VEOLIA WATER INFORMATION SYSTEMS
VAL DE LOIRE SOLOGNE TRAVAUX PUBLICS (VLSTP)

- **Sociétés des Eaux de Marseille**

UES sociétés des Eaux de marseille, composée de :

AGGLOPOLE PROVENCE EAU
ASSAINISSEMENT EST MÉTROPOLE
ASSAINISSEMENT OUEST MÉTROPOLE
EAU DE MARSEILLE MÉTROPOLE
EAU DE MARSEILLE

Sociétés hors UES sociétés des Eaux de marseille

BIOTECHNA
ENTREPRISE BRONZO TP

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG

STE MEDITERRANEENNE D'ETUDES ET D'INFORMATION

Assainissement & Maintenance France (ex.SARP)

BACHELET BONNEFOND	SARP NORD
CIG SA	SARP OUEST
EAV	SARP PROVENCE GESTION ET SERVICE
ECOPUR	SARP SA
ERM	SARP SUD OUEST
ETABLISSEMENT WEILL	SATER
FRANCHE COMTE ASSAINISSEMENT	SNAVEB
MELI	SOA
MILLE	SODI
OFFICE INGENIERIE SANITAIRE	SODI NORMANDIE SA
SARP - GRAND EST	SODI SIDE
SARP CENTRE EST	SUD EST ASSAINISSEMENT DU VAR
SARP GRANDS COMPTES	SVR
SARP HYGIÈNE BÂTIMENT	TELEREP FRANCE
SARP Maintenance et Reconditionnement	TRANS MANCHE SERVICE
SARP MEDITERRANEE	SATER
BACHELET BONNEFOND	YVES MADELINE SA

Hazardous Waste Europe - France (ex. SARPI France)

CEDILOR	SARPI USINE
DIELIX BONNEUIL	SEDIBEX
DIELIX LIMAY	SERAF
ECOVALOR	SEREP
EDIB	SEVIA
EMTA	SIAP
EOVAL	SIRA
EST ARGENT	SITREM
EURO DIEUZE INDUSTRIES	SMAB
FAURE COLLECTE D'HUILE	SOLAMAT MEREX
HYDROPALÉ	SOLICENDRE
LAMBERTY & FILS	SOLITOP
OREDUI	SONOLUB
OSILUB	SOREDİ
RTDH	SOTREMO
SARP CARAIBES	SOTRENOR
SARPI LA TALAUDIÈRE	SPR
SARPI MINERAL	SPUR ENVIRONNEMENT
SARPI REMEDIATION	TEP
SARPI SIEGE	TPA

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VH

Paraphe
REG

SARPI THINKTECH	VPIS
-----------------	------

Veolia Energie Performance France (ex VIGS France)

Défense Environnement Services
VEOLIA INDUSTRIES GLOBAL SOLUTIONS

Veolia Energie et Décarbonation France

ALTERGIS INGENIERIE
FACADES INGENIERIE CONSTRUCTION
GESTEN
VED-I
VEOLIA ENERGIE FRANCE

Veolia Agriculture France

ANGIBAUD DEROME & SPECIALITES
Etablissements HUON
SANI SAS
SEDE Environnement

Veolia Nuclear Solutions France

VEOLIA NUCLEAR TECHNOLOGIES
VNS France

Water Tech France

OTV FRANCE
PLASTIQUE METAL TECH. SAS
STE INTERNATIONALE DE DESSALEMENT
VEOLIA Water STI
VEOLIA WTS FRANCE
VWS Support
VWT & SOLUTIONS EAU INDUSTRIELLE
SOLYS

Holding et entités rattachées

Veolia Environnement SA
FLEXCITY SAS (ex ACTILITY ENERGY)
SEURECA

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV

Paraphe
REG

Annexe 2 – Indicateurs de suivi

Les effets des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord seront examinés dans le cadre de la commission de suivi Groupe ainsi qu'au sein des entités et/ou BU au regard notamment des indicateurs de suivi consolidés au niveau groupe³ décrits ci-dessous, et de leurs évolutions sur les 3 dernières années quand disponibles:

- L'évolution des effectifs France et par BU,
- La répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre,
- La répartition par catégories socioprofessionnelles (CSP),
- L'évolution de la formation, notamment par catégorie cadre et non cadre et par grande tranche d'âge de + de 50 ans et de - de 30 ans,
- L'évolution des recrutements, dont pourcentage de recrutement des plus de 50 ans
- L'évolution du maintien dans l'emploi des plus de 55 ans
- L'évolution des démissions et du taux de turn-over,
- L'évolution des départs anticipés des 55 ans et plus et départs à la retraite en France,
- Le suivi des départs pour inaptitude professionnelle.

Indicateurs suivis en BU et/ou en commissions de suivi BU si disponibles et/ou à mettre en place sur la durée du présent accord

- Le suivi du nombre d'aménagements de poste suite à des inaptitudes partielles,
- Le nombre de salariés par métiers exposés à des risques ergonomiques,
- Le nombre de désaccord sur les modalités d'organisation de cette réduction,
- Le nombre de tuteurs, mentors et autres dispositifs,
- Le suivi des accords de branche sur les métiers ergonomiquement exposés.

³ Sur la base des définitions du référentiel du reporting social Groupe

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VH

Paraphe
REG

Annexe 3 – Représentation graphique des dispositifs au regard de chacun des 3 piliers de la stratégie de vieillissement actif ⁴

Une stratégie innovante de vieillissement actif reposant sur 3 piliers



Détail des mesures supra légales d'accompagnement

- La réduction du temps de travail devient un droit opposable**
Ce droit se décline entre :
- Temps partiel 55 ans et 60 ans
 - Retraite progressive à partir de 60 ans
- Mesures spécifiques pour les collaborateurs ergonomiquement exposés**
- A. Temps partiel pour les collaborateurs de 55 à 60 ans**
- maintien des cotisations vieillesse employeur
 - maintien des cotisations vieillesse employé
 - prime d'accompagnement mensuelle en % de la rémunération annuelle de base du collaborateur (selon les modalités décrites en 3.2.2)
 - neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite
- B. Retraite progressive:**
- maintien des cotisations vieillesse employeur
 - maintien des cotisations vieillesse employé
 - indemnité d'incitation à la retraite progressive (versement en deux temps, montant total = 3,5% du salaire annuel brut de base - (selon les modalités décrites en 3.3.4)
 - neutralisation de la réduction du temps de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite
- A. Bilans de santé**
Proposition à tous les collaborateurs de plus de 55 ans d'un bilan de santé tous les trois ans
- B. Bilans d'orientation de carrière**
- C. Bilans de retraite**
Proposition d'un bilan de retraite pour tous les collaborateurs dès 55 ans

⁴ Étant précisé que le droit opposable à la réduction du temps de travail et à l'accès à la retraite progressive pour les salariés de plus de 55 ans est soumis, tel que prévu au présent accord, à condition d'ancienneté d'au moins 10 ans au sein du Groupe (tenant compte des éventuelles reprise d'ancienneté) sauf pour les salariés détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et/ou dont la réduction du temps de travail résulte d'une préconisation du médecin du travail d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la santé physique ou à la santé mentale du travailleur, en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail pour qui la condition d'ancienneté ne s'applique pas.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VV

Paraphe
REG

Annexe 4 – Procédure minimale cadre Groupe de demande d'adhésion aux dispositifs de réduction de la durée du travail et d'accès à la retraite progressive prévues par le présent accord

1. Demande du salarié

- Le salarié doit effectuer sa demande pour bénéficier d'une réduction de son temps de travail au moins trois mois avant la date à laquelle il souhaite en bénéficier, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société d'appartenance.
- La quotité de réduction de la durée du travail souhaitée (entre 40 % et 80 % d'un temps plein) et la date envisagée pour la mise en œuvre doivent être précisées dans la demande.
- Le salarié devra joindre à sa demande son relevé de carrière.
- La demande devra également préciser :
 - si la demande est faite pour bénéficier du dispositif légal de retraite progressive ;
 - si le salarié qui en remplit les conditions d'éligibilité souhaite bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le chapitre 3 (auquel cas il devra justifier du fait qu'il satisfait les conditions d'éligibilité propres à ces mesures) ;
 - sa date de départ à la retraite, si le salarié souhaite bénéficier du dispositif d'incitation à la retraite progressive à partir de 60 ans pour les salariés relevant de l'article 3.3 du chapitre 3.

2. Réponse de l'employeur

- La Direction des Ressources Humaines de l'entité concernée répondra, après entretien, à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la lettre du salarié notamment sur les modalités de réduction de la durée du travail (répartition entre les jours de la semaine, répartition entre les semaines du mois, délai de prévenance en cas de modification, conséquences sur les éventuelles astreintes, etc.) proposées au salarié qui devra confirmer son acceptation.
- La Direction des Ressources Humaines de l'entité concernée et le salarié concerné échangeront sur les modalités de réduction de la durée du travail. A la demande du salarié, un accompagnement personnalisé par la fonction RH et/ou un spécialiste retraite pourra être proposé afin de lui permettre de comprendre les tenants et aboutissants du dispositif ainsi que les impacts financiers sur ses droits à la retraite.
- En cas de désaccord entre le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné sur les modalités de réduction de la durée du travail souhaitées par le salarié, la direction des Ressources Humaines de sa société d'appartenance devra apporter une réponse motivée par écrit.

3. Formalisation de la réduction de la durée du travail

- En cas d'accord entre le salarié et la direction de l'entité qui emploie le salarié concerné sur les modalités de réduction de la durée du travail, la réduction de la durée du travail sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

Chaque BU/entité mettra à disposition un formulaire type de demande établi sur la base de la présente procédure minimale cadre Groupe.

Paraphe
IQ

DS
FM

DS
BP

DS
VM

Paraphe
REG