VEOLIA
ENVIRONNEMENT

ACCORD DE GROUPE SUR LA QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE VEOLIA ENVIRONNEMENT

Entre les soussignés

La **Société Veolia Environnement**, Société Anonyme au capital social d'un montant de 2 467 996 815 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 403 210 032, dont le siège social est situé 36/38, avenue Kléber, 75116 Paris, représentée par : Monsieur Antoine FREROT dûment habilité aux fins des présentes, en sa qualité de Directeur Général du Groupe Veolia Environnement et Madame Véronique ROUZAUD dûment habilitée aux fins des présentes, en sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines du Groupe Veolia Environnement.

Monsieur Antoine FREROT, Directeur Général du Groupe Veolia Environnement

Et

Madame Véronique ROUZAUD, Directeur Général des Ressources Humaines du Groupe Veolia Environnement

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

La **CFDT**, représentée par : Hervé DEROUBAIX

La **CFE-CGC**, représentée par : Michel BACHER

La **CFTC**, représentée par : Henri GAUDILLIERE

09 février 2010

La **CGT**, représentée par : Frank LEROUX

La **CGT/FO**, représentée par : M'Hamed MARHAM

L'**UNSA**, représentée par : Gérard IVORA

D'autre part

ACCORD DE GROUPE
SUR LA QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE VEOLIA ENVIRONNEMENT FRANCE

PREAMBULE

Premier groupe mondial dans son secteur avec plus de trois cent mille salariés répartis dans 74 pays, Veolia Environnement se caractérise par une grande diversité d'activités, de métiers et une grande diversité internationale.

Son modèle social se construit autour de trois objectifs fondamentaux : la fidélisation de ses collaborateurs ; la garantie de leur intégrité physique et psychique ; le respect des différences et l'égalité des chances.

Dans ce contexte d'évolution constante des activités, des organisations et des métiers et d'internationalisation rapide, le dialogue social permet de partager la manière d'appréhender les impacts sociaux et humains de ces évolutions.

Le dialogue social est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ; il doit être mené avec des élus reconnus par l'entreprise, comme des interlocuteurs à part entière.

Tenant compte du droit fondamental de s'associer et de s'exprimer librement, les parties reconnaissent à tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur position hiérarchique, la liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et de la représenter en tant que délégué syndical ou de représentant syndical, conformément aux dispositions légales.

Les signataires entendent réaffirmer le rôle constructif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel dans le fonctionnement et le développement économique et social du Groupe ; ils souhaitent privilégier le dialogue et continuer à valoriser les principes sur lesquels se fonde le dialogue social dans les entreprises du Groupe : reconnaissance des acteurs sociaux, respect mutuel des personnes, respect des engagements.

Cet accord comprend trois principaux types de dispositions :

- Il rappelle et réaffirme les principes et les règles permettant d'assurer une égalité de traitement entre les salariés titulaires d'un mandat et l'ensemble du personnel, particulièrement dans le domaine des rémunérations, de l'employabilité et des carrières.

- Il met en œuvre les dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail, relatives à la négociation d'accords de groupe et met en place des Coordonnateurs syndicaux de Groupe – appelés Représentants syndicaux Groupe (RSG)- habilités à négocier et conclure les accords de groupe ; il détermine les modalités de mise en

œuvre des accords signés au niveau du Groupe et les moyens de leur déploiement et de leur suivi.

- Il reconnait le rôle spécifique que jouent les Représentants syndicaux Groupe, dans le développement d'un dialogue social de qualité, permettant d'échanger et de négocier sur des thèmes communs à tout ou partie du Groupe, particulièrement sur les impacts sociaux et humains de ses évolutions.

La Direction et les organisations syndicales confirment qu'elles entendent faire du Comité de Groupe une instance importante du développement et de la qualité du dialogue social dans le Groupe.

Aussi en complément de cet accord de Groupe, un avenant à l'accord sur la mise en place et le fonctionnement du Comité de Groupe France sera élaboré afin de préciser les moyens complémentaires accordés au Comité de Groupe pour remplir les missions qui sont les siennes.

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1. Champ d'application

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 à 50% au moins par Veolia Environnement.

Cet accord est complété par les accords locaux et les accords de branche auxquels il ne se substitue pas.

1.2. Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

Il est rappelé qu'en application de l'article L.2122-4 du Code du travail, sont représentatives au niveau du Groupe les organisations syndicales remplissant les critères de représentativité édictés par l'article L.2121-1 du Code du travail (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, audience, l'influence et les effectifs d'adhérents et cotisations), l'audience étant appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises et établissements concernés.

En application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, la première mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue sur un cycle électoral complet (de 2 à 4 ans), le point de départ du cycle étant constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du Groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de ladite loi.

CHAPITRE 2. LA NEGOCIATION AU NIVEAU DU GROUPE

2.1. Les accords de Groupe

- Sur les sujets concernant les grands axes de la politique sociale Veolia Environnement et nécessitant une approche partagée, la Direction et les organisations syndicales pourront engager des négociations au niveau du Groupe, selon la législation en vigueur (articles L.2232-30 et suivants du Code du travail).

- L'accord conclu en 2004, sur le développement des compétences et la progression professionnelle ainsi que l'accord sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail conclu en décembre 2008 sont une illustration de l'importance de ce niveau de négociation, concernant les thèmes communs à plusieurs métiers, ne se substituant pas aux autres niveaux de négociation.

- Dans les conditions prévues par les articles L.2232-32 et suivants du Code du travail, le Représentant syndical Groupe de chaque organisation syndicale informera la Direction des Ressources Humaines Groupe de la composition de la délégation habilitée à négocier. Chaque délégation syndicale présente aux séances de négociation, sera composée au maximum de quatre personnes, désignées par le Représentant syndical Groupe concerné.

- Les signataires des accords accorderont un intérêt particulier aux conditions de leur mise en œuvre, en incluant, dans le texte de l'accord, les moyens les plus appropriés retenus : commission de suivi, mise en place d'indicateurs de suivi et de progrès, évaluation régulière des résultats, système de médiation… Chaque année, la Direction fournit un bilan précis de cette mise en œuvre lors de la commission de suivi de l'accord.

2.2. Le Représentant Syndical Groupe

Conformément à l'article L.2232-32 du Code du travail, pour la négociation d'accords de groupe, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe (ci-après appelés « **Représentants syndicaux Groupe** » ou « **RSG** ») choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer les accords de groupe.

- **Missions**

- Il représente son organisation syndicale au niveau du Groupe; à ce titre, il est l'interlocuteur de la Direction du Groupe sur les sujets d'intérêt commun à plusieurs sociétés du Groupe et sur les grands thèmes sociaux transversaux au Groupe ;

- A l'initiative de la Direction, ou à son initiative, il peut être sollicité pour prévenir les difficultés pouvant naître des relations de travail dans le Groupe ;

- Il peut, à son initiative, interroger et saisir la Direction sur les sujets transverses à plusieurs métiers ;

- En sa qualité de coordonnateur syndical Groupe, le Représentant syndical Groupe est chargé d'assurer la coordination de son organisation syndicale ;

- Quand une négociation est conduite au niveau du Groupe, il représente son organisation syndicale dans ces négociations et sera, à ce titre, formellement habilité à négocier et conclure par la ou les fédérations syndicales affiliées à cette dernière.

- **Désignation**

- Chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et/ou au niveau du Groupe, dans les conditions prévues à l'article L.2122-4 du Code du travail, désigne un Représentant syndical Groupe et un suppléant.

- Les suppléants bénéficient des mêmes informations que les titulaires ; ils sont invités aux réunions.

- La perte de ce mandat désignatif entraîne la perte du mandat de Représentant syndical Groupe et/ou de suppléant. Il ne pourra être fait exception à la présente règle générale que pendant le temps nécessaire pour procéder à une nouvelle désignation.

- Chaque Représentant syndical Groupe ainsi que son suppléant bénéficient de la protection particulière accordée par les textes aux délégués syndicaux.

- **Moyens de coordination**

Afin de faciliter la mission de coordination de son organisation syndicale à l'intérieur du Groupe par le Représentant syndical Groupe, il est prévu :

- Un quota de 800 heures, (ou son équivalent jours pour les personnels en forfait jours) par an et par organisation syndicale représentative ;

- A ce quota commun s'ajoute un quota de 4 850 heures à répartir sur l'ensemble des organisations syndicales en fonction de leur audience au sein du Groupe.

  Pour la phase de transition précédant l'achèvement d'un cycle complet d'élections au sein du Groupe permettant de déterminer l'audience des organisations syndicales au sein du Groupe (au sens de la circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008), il est convenu, pour la répartition de ce quota commun, que la mesure de l'audience des organisations syndicales sera déterminée au regard de leur audience respective, telle qu'elle a été mesurée lors des élections des représentants au Comité de Groupe France le 18 juin 2009.

  Il est à cet égard précisé que l'audience des organisations syndicales catégorielles sera appréciée dans le cadre des seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats.

  A l'issue de la phase dite de transition, cette audience sera réévaluée chaque année et par voie de conséquence l'attribution du quota de 4 850 heures à répartir ;

- Les heures attribuées par organisation syndicale peuvent être réparties entre le représentant syndical Groupe et son suppléant. Chaque organisation syndicale a la possibilité de répartir le quota d'heures entre au maximum six autres délégués syndicaux de l'organisation syndicale représentative. Dans ce cadre, le Représentant syndical Groupe communiquera à la Direction des Ressources Humaines Groupe la liste des membres de son organisation pouvant en bénéficier ;

- Les membres ainsi désignés en complément du Représentant syndical Groupe et de son suppléant seront désignés pour une année minimum renouvelable ;

- Ce quota s'entend hors temps de trajet et de réunion ;

- La prise en charge, par Veolia Environnement, des frais (transport / repas / logement) relatifs à deux réunions de coordination par an et par organisation syndicale représentative, le nombre de participants ne pouvant excéder 12 personnes ; la liste des participants est remise à la Direction au minimum quinze jours avant la date de la réunion afin de faciliter les déplacements et l'information du management concerné.

- La prise en charge par Veolia Environnement de deux jours de formation tous les ans, par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France, à destination des salariés du Groupe ayant un mandat électif ou syndical, en vigueur à la date de la dite formation, de la même organisation syndicale. Cette formation, dont le contenu est lié aux axes de travail des négociations centrales ou/et du Comité de Groupe, est prise en charge par Veolia Environnement. Le nombre de participants par organisation syndicale représentative sera défini au prorata de leur audience au sein du Groupe et ne pourra au total excéder 50 personnes par an pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

- D'autre part, une réunion spécifique d'information/formation d'une durée de deux journées pourra être mise en place pour chaque organisation syndicale dans le cadre d'accords Groupe négociés ultérieurement. Le nombre de participants sera de 50 personnes par organisation syndicale représentative, auquel s'ajoutera un équivalent-personnes déterminé sur la base de leur audience. L'ensemble des frais inhérents à cette formation seront pris en charge par Veolia Environnement.

En vue de l'octroi des moyens de coordination définis ci-dessus, l'audience des organisations syndicales sera appréciée une fois par an. Ces moyens de coordination seront attribués au prorata de l'audience réalisée par les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe.

- **Accès à l'intranet du Groupe et moyens complémentaires**

Les signataires reconnaissent l'importance, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe aux NTIC.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau Groupe dispose d'un local syndical au sein de l'un des établissements du Siège du Groupe et a accès, à partir de son local syndical, ou de celui du Comité de Groupe, à Internet et à l'Intranet Veolia Environnement selon les principes d'autorisation en vigueur dans le Groupe. Chaque organisation syndicale peut

utiliser la messagerie interne pour faciliter la communication entre organisations syndicales et avec les salariés.

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive de l'entreprise, ne peuvent en aucun cas être utilisés à des usages externes ; ils ne peuvent être reproduits et communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse de la Direction.

Les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe s'engagent, comme tous les collaborateurs du Groupe, à respecter la Charte informatique et les dispositions sur les modalités d'utilisation qui font l'objet de l'Annexe 1 du présent accord. Toute utilisation abusive non conforme aux règles, fera l'objet d'un examen qui pourra conduire à un rappel à l'ordre, voire à une fermeture immédiate de l'accès au site.

Chaque Représentant syndical Groupe dispose ainsi que son suppléant :

- D'un ordinateur portable avec connexion à distance ;
- D'un téléphone portable muni d'un forfait minimum de quatre heures mensuels ;
- D'un badge nominatif rappelant son rôle et ses responsabilités lui permettant de part sa fonction un accès aux entreprises du Groupe en France ;
- Des systèmes d'abonnements les plus appropriés pour faciliter ses déplacements et en réduire les coûts.

- **Déplacements**

A son initiative et après en avoir informé la Direction des Ressources Humaines Groupe ainsi que la Direction des Ressources Humaines locale et la hiérarchie, chaque Représentant syndical Groupe et/ou son suppléant peuvent se rendre dans les différents sites du Groupe pour y rencontrer les élus et mandatés de son organisation syndicale, afin d'examiner les problèmes particuliers rencontrés. Les parties signataires rappellent les droits et devoirs de chacun afin de concilier le principe de liberté de circulation des Représentants syndicaux Groupe et leurs suppléants et la nécessaire préservation du bon fonctionnement des entités. Selon les thèmes, le Représentant syndical Groupe pourra se faire accompagner par un autre salarié du Groupe. Ce dernier devra disposer d'un mandat électif ou désignatif de l'organisation syndicale concernée.

CHAPITRE 3. LES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE - UNE VISION COMMUNE

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des signataires d'appliquer loyalement les droits et les devoirs respectifs. Le présent accord doit permettre d'impulser une vision commune du rôle du dialogue social, de le consolider et de l'améliorer.

3.1. Les engagements réciproques

Par le présent accord, la Direction de Veolia Environnement affirme sa volonté de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel à tous les niveaux de décisions du Groupe et notamment dans les exploitations qui en sont le lieu privilégié.

Il s'agit, comme pour toute la politique sociale, d'impulser une vision commune, un cadre commun d'action, tout en respectant un fonctionnement décentralisé.

Les partenaires du dialogue social - Direction, organisations syndicales représentatives - s'engagent à mettre en œuvre les principes énoncés par le Code du travail et à adopter un comportement respectueux des droits et devoirs des parties.

3.2. L'accès à une messagerie électronique

Chaque salarié élu ou mandaté par une organisation syndicale représentative, bénéficie d'une adresse électronique spécifique et d'une messagerie électronique, au titre de son mandat.

L'usage de la messagerie électronique se fait sur un poste informatique du local syndical ou mis à disposition par l'entreprise dans un lieu accessible, dans le cadre de sa fonction syndicale.

Cette messagerie permet de communiquer en interne sur les sujets relatifs aux négociations ou thèmes centraux Groupe entre mandatés, entre organisations syndicales représentatives, entre mandatés et Direction et avec les salariés dans le cadre des dispositions définies en Annexe 1 du présent accord.

Les parties s'engagent à respecter le caractère confidentiel de ces échanges.

Cette messagerie est utilisée à des fins professionnelles : en cas d'abus, l'accès sera immédiatement retiré.

3.3. L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou mandatés

- **Principes généraux**

Dans la continuité de sa démarche, le Groupe Veolia Environnement souhaite aujourd'hui avec les organisations syndicales représentatives mieux reconnaitre le parcours syndical dans le développement de carrière et l'évolution professionnelle.

En prenant appui sur les dispositifs existants au sein du Groupe et notamment définis par l'accord du 4 Octobre 2004, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaitre les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

La possibilité d'exercer un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle ; elle reste conditionnée aux conditions énoncées par les textes en vigueur.

Les signataires rappellent que l'exercice d'un mandat représentatif ou électif à l'intérieur du Groupe contribue au fonctionnement normal de l'entreprise et est reconnu comme tel.

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière et la rémunération d'un salarié.

La Direction du Groupe s'engage à faire respecter le principe de non discrimination énoncé par les articles L.2141-5 et suivants du Code du travail (ancien article L.412-1 et suivants du Code du travail).

Les Directions d'entreprise garantissent que l'exercice d'un mandat n'entraine pas de discriminations concernant la situation actuelle et future des intéressés, particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération.

Dans l'exercice de leurs missions, les représentants du personnel veilleront à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre les dispositions pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

Les dispositions suivantes ont pour objet de préciser, en ce domaine, certaines mesures applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats, depuis plus de six ans dans le souci de prendre en compte leur double mission professionnelle et syndicale.

- **L'entretien de prise de mandat**

A l'occasion de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet :

- De rechercher, si besoin est, les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité entre l'activité professionnelle et l'exercice de la mission (ou des missions) de représentation.

- De permettre, si nécessaire, une adaptation du poste de travail qui ne réduise pas l'intérêt du travail, qui autorise le maintien des compétences et les possibilités d'évolution professionnelle

- De fixer les objectifs attendus et déterminer la charge de travail.

Cet entretien donne lieu à un document écrit, qui définit l'aménagement éventuel de la charge de travail sur le plan qualitatif et quantitatif, prenant en compte l'exercice du ou des mandats et signé par les deux parties.

Le nouveau représentant du personnel peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par un membre de son organisation syndicale salarié de l'entreprise à laquelle il appartient ou, à défaut, du Groupe.

- **L'entretien annuel d'évaluation**

Chaque année, comme tout salarié, les élus et mandatés bénéficient d'un entretien avec leur hiérarchie.

Cet entretien doit permettre :

- D'évaluer les performances réalisées au cours de l'année précédente, en fonction des objectifs fixés l'année d'avant ;

- D'identifier les compétences acquises ou à développer ;

- D'évoquer les évolutions professionnelles possibles et les moyens d'y parvenir ;

- D'identifier les formations professionnelles nécessaires à suivre pour l'entretien de ces compétences.

Cette évaluation s'effectue sur la base de leur seule activité professionnelle.

- **L'évolution salariale**

Les salariés élus ou mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'établissement, ayant des fonctions similaires, en prenant en compte la carrière qu'ils avaient au moment de la prise de mandat.

Elle est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en valorisant les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Une comparaison avec un panel de salariés exerçant la même activité, ayant la même ancienneté et la même qualification est réalisée, à partir du premier mandat.

S'agissant des salariés qui bénéficient d'une rémunération variable, la part collective (si elle existe) sera équivalente à celle des autres salariés relevant de la même activité et la part individuelle sera basée sur la performance professionnelle, les temps consacrés à l'exercice des mandats étant neutralisés.

En ce qui concerne les salariés exerçant plusieurs mandats ou les permanents syndicaux, la question de leur rémunération est de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, au niveau auquel ils exercent leur mandat et en relation avec la filière professionnelle métier.

- **L'évolution de carrière**

Tous les trois ans d'exercice effectif d'un mandat et à la demande du salarié mandaté à titre désignatif ou électif ou lors de la perte de son mandat, il est procédé à un examen de son évolution de carrière. A cette occasion, il sera examiné dans quelles conditions le salarié mandaté peut bénéficier d'une formation de remise à niveau ou de réorientation professionnelle ; il sera tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat.

Afin de faciliter la reprise à plein temps de l'activité professionnelle, à l'issue de plusieurs années de mandats et dans le cadre d'une démarche volontaire, le salarié titulaire de mandats peut s'engager dans une progression professionnelle ou une reconversion, prenant en compte les compétences acquises dans l'exercice de ses mandats ; à ce titre, il bénéficie à sa demande

d'un bilan de compétences/orientation, réalisé par un organisme extérieur, d'une VAE, d'un Contrat de développement de compétences, d'une formation diplômante.

Une attention particulière sera portée sur les conséquences de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la représentativité des organisations syndicales.

Les compétences et les carrières des responsables syndicaux sont gérées comme une filière professionnelle métier à part entière.

CHAPITRE 4. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PRESENT ACCORD

Toute difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, qui ne pourrait être résolue au niveau de l'entité où elle se pose, sera soumise à une commission d'interprétation composée de la Direction des Ressources Humaines Groupe et des Représentants syndicaux Groupe ainsi que des suppléants.

Un an après l'entrée en vigueur de l'accord, les signataires conviennent de se retrouver afin de procéder à un premier bilan d'évaluation de sa mise en œuvre et d'examiner les aménagements à réaliser, si nécessaire.

Au cours des trois premières années, les parties signataires effectuent un bilan semestriel de la mise en œuvre du présent accord, en coopération avec les Divisions du Groupe.

CHAPITRE 5. DISPOSITIONS GENERALES

5.1. Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa date de signature.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois ; la dénonciation sera notifiée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et adressée à l'ensemble des parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé partiellement, à la demande de l'une des parties signataires ; les dispositions nouvelles ne pourront entrer en vigueur que si l'avenant est signé par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial.

5.2. Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié par la Société à chacune des organisations syndicales représentatives.

5.2. Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié par la Société à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé à la diligence de la Société à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente, dont une version sur support électronique.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé par la Société en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.
Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Antoine FREROT
Directeur Général du Groupe Veolia Environnement

Véronique ROUZAUD
Directeur Général des Ressources Humaines du Groupe Veolia Environnement

Hervé DEROUBAIX
CFDT

Michel BACHER
CFE-CGC

Henri GAUDILLIERE
CFTC

Frank LEROUX
CGT

M'Hamed MARHAM
CGT/FO

Gérard IVORA
UNSA

Fait à Paris, le 09 février 2010

VEOLIA
ENVIRONNEMENT

ANNEXE 1

Modalités d'utilisation de la messagerie interne, de l'intranet Veolia et d'internet par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de Groupe sur la qualité et le développement du Dialogue social dans Veolia Environnement

La présente annexe fait partie de l'accord Groupe du 9 février 2010 relatif à la qualité et au développement du dialogue social dans Veolia Environnement, les partenaires ont souhaité s'engager dans une nouvelle étape de modernisation du dialogue social

L'accord Groupe prévoit notamment l'utilisation en l'article 2.2 des outils de communication électroniques (Intranet, Internet, messagerie interne) par les Représentants Syndicaux Groupe et leurs organisations .

La présente annexe rappelle et précise en complément de la charte informatique, les règles de bonne conduite et les règles générales de déontologie auxquelles est soumise l'utilisation de ces outils par les partenaires sociaux.

Les dispositions du présent accord s'appliquent de ce fait aux Représentants Syndicaux Groupe et leurs délégations Groupe, ainsi qu'aux membres du Bureau élargi du Comité de Groupe France

ARTICLE 2- REGLES DE BONNE CONDUITE

L'utilisation de la messagerie interne est soumise au respect des règles de bonne conduite suivantes :

1) Les partenaires sociaux tels que définis ci-dessus sont habilités à diffuser des informations par le biais de la messagerie interne à tout ou partie des salariés couverts par le périmètre de leur mandat ou de l'instance sur les champs de dialogue évoqués au sein des instances des Comités de Groupe France et des négociations /groupe de travail au niveau Groupe .
2) Liberté doit être laissée à chaque salarié de prendre connaissance ou non de ces informations. Pour cela celles- ci devront être masquées et signalées par un icône indiquant l'origine et l'objet de l'information. (toutes informations et communication proprement dite doit figurer dans une pièce jointe)

Veolia Environnement
Siège social : 38, avenue Kléber • 75799 PARIS Cedex 16 • France
tél. : +33 (0)1 71 75 00 00 • fax : +33 (0)1 71 75 10 45
www.veolia.com

Société Anonyme à Conseil d'Administration
au capital de **2 467 996 815 euros**
403 210 032 RCS PARIS

3) La diffusion des informations est limitée aux sujets entrant dans le cadre des prérogatives des partenaires sociaux tels que définis ci-dessus et dans celui de l'exercice du mandat de Représentant Syndical Groupe et de sa délégation.
4) Les listes de diffusion établies sous responsabilité des partenaires sociaux seront limitées comme indiquées ci-dessus. Les salariés seront interrogés sur leur volonté ou non de recevoir ces informations. Une démarche de réversibilité sera envisagée tous les ans.
5) La fréquence d'utilisation de la messagerie interne par les partenaires sociaux et le volume des informations diffusées devront rester raisonnables afin de conserver ou permettre la fluidité nécessaire de la messagerie.

En cas de non respect de ces règles et avec une intention délibérée de les enfreindre par un des partenaires sociaux tel que définis ci-dessus, l'accès à la messagerie interne, à l'internet VEOLIA Environnement et à l'intranet lui sera retiré pendant un temps proportionné à la gravité des violations des règles d'utilisation et pouvant aller jusqu'à une période de 6 mois.

De tels comportements renouvelés avec une intention délibérée pourraient conduire la Direction à envisager de restreindre de façon temporaire ou définitive l'accès à ces outils électronique à l'organisation concernée.

REGLES GENERALES DE DEONTOLOGIE

L'utilisation de la messagerie interne est soumise au respect des règles de déontologie relatives à la presse et en particulier les utilisateurs devront s'abstenir de tout propose diffamatoire, discriminatoire ou raciste.

Les partenaires sociaux devront, par ailleurs respecter les règles de confidentialité propres à l'exercice de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux devront également respecter la Charte informatique Groupe et les règlements d'utilisation internet, de la messagerie, et de l'intranet Groupe.

La Direction s'engage à respecter la confidentialité des messages circulant sur la messagerie interne entre les partenaires sociaux et les salariés.

INTERNET

Les partenaires sociaux ayant ouvert à leur initiative un site propre sur Internet, ne pourront utiliser le nom ou le logo de l'entreprise sans son accord express, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque

Les partenaires ne pourront a partir des postes en réseau au sein de l'entreprise, procéder au téléchargement, sur les sites propres visés au premier alinéa, de sites entiers ou partiels de vidéos ,d'images animées de bandes sons ou fichiers de tout types

En cas de non respects les dispositions mentionnées ci-dessus pour la messagerie seront également appliquées pour l'Intranet et L'internet seront appliquées.

Fait à Paris, le 9 février 2010

HG
MB HD
FLR