VEOLIA ENVIRONNEMENT

ACCORD PORTANT SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES :

AVENANT A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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 Président Directeur Général du Groupe Veolia Environnement,

Et **Madame Véronique ROUZAUD** dûment habilitée aux fins des présentes, en sa qualité de Directeur Général Adjoint du Groupe Veolia Environnement, en charge des Ressources Humaines

Ci-après désigné le « **Groupe** »

ET

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

La **CFDT**, représentée par : **Monsieur Hervé DEROUBAIX**, représentant syndical groupe

La **CFE-CGC**, représentée par : **Monsieur Patrick DESWARTE**, représentant syndical groupe

La **CFTC**, représentée par : **Monsieur Laurent DE CRAIEYE**, représentant syndical groupe

La **CGT**, représentée par : **Monsieur Frank LEROUX**, représentant syndical groupe

La **CGT-FO**, représentée par : **Monsieur M'Hamed MARHAM**, représentant syndical groupe

L'UNSA, représentée par : **Monsieur Gilles ESCARGUEL**, représentant syndical groupe

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

SOMMAIRE

PREAMBULE **4**

TITRE I. CREATION D'UN OBSERVATOIRE DES METIERS VEOLIA ENVIRONNEMENT **7**

I.1. CINQ COMITES EMPLOIS/COMPETENCES 8
I.1.1. Composition *8*
I.1.2. Attributions *9*
I.2. UN COMITE DE COORDINATION 9
I.2.1. Composition *9*
I.2.2. Attributions *10*
I.3. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS VEOLIA ENVIRONNEMENT ... 11
I.4. DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION – CAMPUS VEOLIA ENVIRONNEMENT 12

TITRE II. RENFORCER L'INFORMATION ET/OU LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA STRATEGIE DU GROUPE ET DES ENTREPRISES ET SES IMPACTS SUR L'EMPLOI **13**

II.1. ECHANGE DE VUES AU SEIN DU COMITE DE GROUPE FRANCE VEOLIA ENVIRONNEMENT SUR LA STRATEGIE DU GROUPE 13
II.2. INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISE OU COMITES D'ENTREPRISE DE CHAQUE SOCIETE DU GROUPE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE. 13

TITRE III. FAVORISER LA PROFESSIONNALISATION ET LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE **15**

III.1. DEVELOPPEMENT DES OUTILS EXISTANTS 15
III.1.1. Priorité au recrutement interne : la Bourse de l'emploi *15*
(a) Publicité des postes disponibles dans le Groupe 16
(b) Gestion des candidatures internes 16
III.1.2. Les entretiens professionnels renforcés par le Point Carrière *17*
III.1.3. Le Passeport Formation et son développement sous forme numérique *18*
III.1.4. Mobilisation du Droit Individuel à la Formation *19*
III.1.5. Création d'une commission formation dans les entreprises qui emploient au moins 100 salariés. *19*
III.2. LE DISPOSITIF DE MOBILITE PROFESSIONNELLE : UN ACCOMPAGNEMENT INCITATIF 19
III.2.1. Recherche de logement *20*
III.2.2. Frais de déménagement *20*
III.2.3. Double résidence *21*
III.2.4. Indemnités pour travaux de réinstallation *21*
III.2.5. Accompagnement du conjoint *22*

TITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET PUBLICITE **23**

IV.1. PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR 23
IV.2. DUREE, REVISION, DENONCIATION 23
IV.3. SUIVI DU PRESENT ACCORD 23

ANNEXE A : GROUPE DE TRAVAIL AD HOC POUR LE RECENSEMENT DES NOMENCLATURES DES METIERS ET DES REFERENTIELS DE COMPETENCES UTILISES DANS LE GROUPE..... 26

ANNEXE B : GROUPE DE TRAVAIL AD HOC POUR LA DETERMINATION DES INDICATEURS UTILISES DANS LE GROUPE..... 27

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE..... 28

ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES CONCERNEES PAR LE PRESENT ACCORD 29

ANNEXE 3 : ACCORD PORTANT SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE CONCLU LE 4 OCTOBRE 2004..... 37

GF

PREAMBULE

Le Groupe Veolia Environnement a conclu avec ses partenaires sociaux le 4 octobre 2004 un accord sur le développement des compétences et la progression professionnelle axé sur la formation professionnelle.

Les Parties se sont rencontrées pour compléter et renforcer ces dispositions conventionnelles en adoptant les mesures nécessaires à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dynamique et opérationnelle pour permettre un pilotage actif de l'emploi au sein du Groupe.

L'objectif est de faciliter et d'accompagner l'évolution professionnelle de chaque salarié du Groupe, que cette évolution professionnelle soit à l'initiative du salarié ou consécutive à l'évolution des Métiers et/ou des besoins en compétences, elle-même liée à l'évolution constante et rapide des marchés de services de gestion environnementale sur lesquels le Groupe Veolia Environnement intervient.

Dans ce cadre, les signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre par le dialogue social les actions d'anticipation et de prévention favorisant :

- La sauvegarde du niveau de compétitivité,
- Le développement de l'employabilité des salariés,
- La gestion de la pyramide des âges.

Les Parties signataires conviennent que la nécessité d'adaptation du Groupe Veolia Environnement à son environnement économique doit reposer sur la mise en œuvre de plusieurs grands principes de gestion des ressources humaines.

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la définition d'une politique d'effectifs préservant les intérêts de l'entreprise et prenant en compte les projets des salariés,
- L'anticipation des évolutions démographiques, notamment celles des salariés séniors,
- L'intégration des jeunes en favorisant leur formation professionnelle et l'adaptation de leurs compétences aux évolutions du marché,
- Une concertation renforcée et constructive avec les partenaires sociaux,

Une telle anticipation vise à adapter les compétences aux évolutions économiques et ainsi à préserver l'emploi.

Dans une logique d'anticipation, le Groupe et les partenaires sociaux ont ainsi affirmé leur volonté de confirmer et de développer, par le dialogue social, les efforts entrepris en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (« **GPEC** ») pour encadrer, faciliter et accompagner, dans le cadre d'un dispositif Groupe, l'évolution des parcours professionnels.

Le présent avenant a pour objet de définir les outils spécifiques et communs à l'ensemble des sociétés du Groupe qui permettront d'accompagner les salariés du Groupe dans la poursuite de leur parcours professionnel tout en réaffirmant que chaque salarié, cadre ou non cadre, est « *acteur de son évolution professionnelle* » et de la construction de son identité professionnelle.

Le présent avenant définit également les outils et les dispositifs qui devront être mis en œuvre au sein du Groupe. Il s'agit :

- D'outils de prospective concernant les emplois et les Métiers du Groupe,

- De dispositifs renforcés d'information, de consultation et/ou d'échanges de vues des partenaires sociaux (en fonction de leurs attributions respectives) sur la stratégie du Groupe et ses impacts sur l'emploi, comprenant des outils de suivi des plans d'action décidés,

- D'outils et de dispositifs d'orientation, d'évaluation des salariés et de dynamisation des parcours professionnels,

- De mesures d'accompagnement de la mobilité.

Les outils décrits ci-après doivent permettre à chaque salarié de valoriser ses compétences au sein du Groupe Veolia Environnement et de développer son employabilité.

Le présent avenant complète et renforce l'accord portant sur le développement des compétences et la progression professionnelle conclu le 4 octobre 2004 en :

(i) Créant un Observatoire des Métiers Veolia Environnement composé de quatre Comités Emplois/Compétences, un par Métier, d'un Comité Emplois/Compétences dédié aux fonctions supports et d'un Comité de Coordination ;

(ii) Assurant la transparence auprès des partenaires sociaux en renforçant, en fonction de leurs attributions respectives, l'information, la consultation et/ou l'échange de vues des partenaires sociaux sur la stratégie du Groupe ;

(iii) Facilitant la professionnalisation et la mobilité des salariés du Groupe ;

Le Groupe se dote d'un dispositif complet facilitant la mobilité professionnelle des salariés tout en respectant les choix des individus et en considérant que la mobilité géographique ne devait pas constituer un obstacle.

Les Parties signataires s'accordent pour considérer que le résultat attendu est de donner à chacun des collaborateurs concernés par le présent accord, le moyen de développer son employabilité, en les aidant à développer leurs compétences au sein du Groupe et à concrétiser leur projet professionnel.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tend également à anticiper, autant que faire se peut, les conséquences, en termes d'emplois et de Métiers, des perspectives économiques et des prévisions concernant le positionnement des entreprises sur leurs marchés, ces prévisions ayant, par nature, un caractère prospectif et donc sujet à changements.

Les Parties signataires du présent accord soulignent qu'en toute hypothèse, en tant que démarche globale d'anticipation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne se substitue pas aux dispositions particulières de tout éventuel dispositif légal de plan de sauvegarde de l'emploi qui s'avèrerait nécessaire.

CHAMP D'APPLICATION ET EFFETS DU PRESENT AVENANT

Le présent accord est conclu, en application des articles L 2232-30 et suivants du Code du travail. Il s'applique à toutes les sociétés du Groupe Veolia Environnement en France détenues par la Société Veolia Environnement dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L233-3 et à l'article L233-16 du Code de commerce, A la date de conclusion du présent accord, ces sociétés sont celles visées en **Annexe 2**.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles en vigueur au sein du Groupe. Il a au contraire pour objet de renforcer les dispositifs déjà mis en œuvre en matière de gestion prévisionnelle des emplois et de réviser, pour le compléter, l'accord portant sur le développement des compétences et la progression professionnelle conclu le 4 octobre 2004. Le présent accord constitue un avenant à l'accord du 4 octobre 2004, ces deux dispositifs étant indissociablement liés et constituant un même accord de Groupe, au sens des articles L 2232-30 et suivants du Code du travail.

Dans l'hypothèse où les dispositions du présent accord auraient le même objet ou le même effet que des dispositions conventionnelles en vigueur, une comparaison disposition par disposition pour l'ensemble des salariés concernés sera réalisée pour accorder la disposition la plus favorable.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où des dispositifs préexistent au sein des branches, des Divisions ou des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et de mobilité, ces dispositifs ont vocation à s'appliquer en priorité s'ils sont plus favorables.

* * *

Le présent accord est assorti de cinq annexes :

Annexe A : Groupe de travail ad hoc pour le recensement des nomenclatures des métiers et des référentiels de compétences utilisés dans le Groupe

Annexe B : Groupe de travail ad hoc pour la détermination des indicateurs utilisés dans le Groupe

Annexe 1 : Glossaire

Annexe 2 : Liste des sociétés concernées par le présent accord

Annexe 3 : Accord portant sur le développement des compétences et la progression professionnelle conclu le 4 octobre 2004

TITRE I. CREATION D'UN OBSERVATOIRE DES METIERS VEOLIA ENVIRONNEMENT

Les mesures prises dans le cadre de l'accord du 4 octobre 2004 étaient axées sur le développement de la formation professionnelle.

Ces mesures doivent être renforcées et inscrites dans un dispositif plus global visant à un maintien dans l'emploi par un pilotage actif de l'emploi et des compétences.

L'adaptation de la politique du Groupe passe par l'identification des Métiers et de leur évolution probable au sein du Groupe afin de mettre à la disposition des collaborateurs concernés des parcours de formation adaptés, dans cette logique de gestion et de pilotage de l'emploi, en vue de la professionnalisation et de la fidélisation des collaborateurs du Groupe tout en facilitant leur mobilité professionnelle au sein du Groupe

Cette adaptation est d'autant plus nécessaire qu'elle s'inscrit dans un contexte où les services à l'environnement évoluent et qu'il est nécessaire tant de répondre aux attentes de nos clients que de leur proposer de nouvelles solutions distinctives et innovantes, notamment en termes de nouvelles technologies ou de solutions intégrées.

Le Groupe et les partenaires sociaux souhaitent anticiper ces évolutions et leurs conséquences sur l'emploi, notamment sur les besoins en compétences qui résulteront de ces évolutions.

Il est ainsi créé un Observatoire des Métiers Veolia Environnement composé :

- d'un Comité Emplois/Compétences par Métier (CECM),
- d'un Comité Emplois/Compétences dédié aux fonctions supports (CECF) et
- d'un Comité de Coordination.

Les Comités Emplois/Compétences seront chargés de mettre à la disposition des Divisions des outils opérationnels pour développer une gestion dynamique de l'emploi et des compétences.

Le Comité de Coordination assurera un travail de réflexion prospectif sur les conséquences liées aux évolutions des services à l'environnement. Il sera également chargé de recueillir les travaux des Comités Emplois/Compétences, les analyser et répertorier les compétences transversales aux différents emplois du Groupe afin de transmettre ces informations aux différents Comités Emplois/Compétences et faciliter ainsi les évolutions professionnelles, la définition de parcours professionnels et la mobilité professionnelle des salariés au sein du Groupe.

Des groupes de travail *ad hoc* seront mis en place pour assister le Comité de Coordination dans ses travaux.

L'Observatoire des Métiers se substitue à l'Observatoire social institué par l'accord du 4 octobre 2004.

La constitution de ces instances de réflexion sera réalisée progressivement. Elles seront toutes constituées et opérationnelles au terme d'une période d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

GF

FLR

I.1. CINQ COMITES EMPLOIS/COMPETENCES

Un Comité Emploi/Compétence est mis en place pour chaque Métier (Eau, Energie, Propreté et Transport) au sein du Groupe, excepté pour les fonctions supports, qui font l'objet d'un Comité spécifique (cf. infra). Chaque Division devra constituer un Comité Emplois/Compétences Métiers dans un délai d'un an suivant la mise en œuvre du présent accord.

Un Comité Emplois/Compétences est mis en place au sein du Groupe et sera dédié spécifiquement aux « fonctions supports », soit à toutes les fonctions du Groupe rattachées aux services ou départements juridique, ressources humaines, financier, achats, services généraux. Le Comité Emplois/Compétences dédié aux fonctions supports sera constitué dans un délai d'un an suivant la mise en œuvre du présent accord.

I.1.1. Composition

Chaque Comité est composé :

- d'une délégation Groupe composée du Directeur des Ressources Humaines du Métier concerné ou de son représentant, qui présidera le Comité, d'un membre de Campus désigné par Campus et d'un membre de l'encadrement désigné par la DRH de la Division concernée parmi les encadrants du Métier concerné. S'agissant du Comité Emplois/Compétences dédié aux fonctions supports, le Président et le membre de l'encadrement seront désignés par la DGRH.

- D'une délégation des organisations syndicales représentatives composée de trois représentants par organisation syndicale représentative sur le périmètre d'intervention du Comité Emplois/Compétences, désignés comme suit :

    - Un représentant désigné parmi les délégués syndicaux exerçant au sein du Métier concerné,

    - Un représentant désigné parmi les élus exerçant au sein du Métier concerné,

    - Un représentant désigné parmi les salariés du Métier concerné qui justifie d'une expertise et/ou d'une expérience opérationnelle en lien avec la GPEC.

Ces désignations, réalisées par chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre d'intervention du Comité Emplois/Compétences, seront coordonnées par le Représentant Syndical Groupe (désigné en application de l'Accord de groupe sur la qualité et le développement du dialogue social du 9 février 2010) de chaque organisation syndicale. Elles seront notifiées au Président de la délégation Groupe du Comité Emplois/Compétences.

Il est convenu que la perte du mandat précité (délégué syndical ou élu) emporte automatiquement la perte du mandat de représentant au sein de la délégation des organisations syndicales telle que définie ci-dessus.

Par ailleurs, la composition des Comités Emplois/Compétences serait revue en cas d'évolution de la représentativité des organisations syndicales.

I.1.2. Attributions

Chaque Comité Emplois/Compétences doit permettre d'anticiper les évolutions des principaux Métiers du Groupe en menant les actions suivantes, sur son périmètre d'intervention :

- Organiser une veille prospective sur les besoins en compétences et sur l'évolution des Métiers et des emplois ;

- Définir des emplois repères et des compétences transversales aux différents emplois ;

- Identifier les emplois « sensibles », dont les effectifs prévisionnels seraient anticipés en réduction ou qui présenteraient des risques sur la santé et/ou la sécurité des salariés ;

- Identifier les emplois à forte évolution de compétences ou affectés par de fortes évolutions technologiques ;

- Identifier les emplois et/ou des compétences pouvant présenter des opportunités.

Les Comités Emplois/Compétences seront chargés de faire des propositions auprès des Divisions et de mettre à leur disposition des outils opérationnels validés par la délégation Groupe, telle que définie à l'article I.1.1, pour développer une gestion dynamique de l'emploi et des compétences.

I.2. UN COMITE DE COORDINATION

Un Comité de Coordination est créé dès la mise en œuvre du présent accord.

I.2.1. Composition

Le Comité de Coordination est composé :

- D'une délégation Groupe composée du président du Comité de Coordination désigné par la DGRH, un membre de Campus désigné par Campus et un membre de l'encadrement désigné par la DGRH.

- D'une délégation syndicale composée

  - Du Représentant Syndical Groupe de chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France, en application des dispositions légales, désigné en application de l'Accord de groupe sur la qualité et le développement du dialogue social du 9 février 2010,

  - D'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative (en application des dispositions légales) au niveau du Groupe en France, parmi les salariés du Groupe. Cette désignation, réalisée par chaque organisation syndicale représentative, représentée par le Représentant Syndical Groupe, sera notifiée au Président de la délégation Groupe du Comité de Coordination.

  - D'un représentant par Comité Emplois/Compétences. Ce représentant est désigné dans chaque Comité Emplois/Compétences par la majorité de la

GE

FLR

délégation des organisations syndicales représentatives (appréciée en nombre de présents).

Il est convenu que la perte du mandat de Représentant Syndical Groupe emporte automatiquement la perte du mandat de représentant au sein du Comité de Coordination.

Par ailleurs, la composition du Comité de Coordination serait revue en cas d'évolution de la représentativité des organisations syndicales.

I.2.2. Attributions

Le Comité de Coordination assure un travail de réflexion prospectif sur les conséquences liées aux évolutions des services à l'environnement.

Il procure un support méthodologique aux Comités Emplois/Compétences, recense les outils utilisés dans le Groupe en matière de GPEC et réfléchit aux principes susceptibles de permettre leur extension progressive à toutes les sociétés du Groupe.

Le Comité de Coordination définit les éléments de *reporting* qui devront être mis en œuvre par l'ensemble des sociétés du Groupe.

Pour ce faire, le Comité de Coordination recense notamment les travaux des différents observatoires des Métiers mis en place au sein des branches (ou d'autres organismes) pouvant présenter une utilité pour le Groupe, les évalue et les met à disposition des Comités Emplois/Compétences.

Un groupe de travail *ad hoc* sera également mis en place, selon des modalités prévues en **Annexe A** du présent accord, pour recenser les nomenclatures des Métiers utilisées dans le Groupe ainsi que les référentiels de compétences utilisés dans le Groupe.

Le Comité de Coordination est également chargé de coordonner les travaux réalisés par chaque Comité Emplois/Compétences en analysant et synthétisant ces travaux pour proposer au Groupe, en lien avec les études de Campus :

- La définition d'emplois repères et de compétences transversales aux différents emplois au niveau du Groupe ;

- La définition de filières Métier dédiées en vue de la professionnalisation des collaborateurs du Groupe ;

- Des parcours de formation adaptés ou des solutions de mobilité professionnelle sur la base de l'identification d'emplois « sensibles », d'emplois à forte évolution de compétences ou concernés par de fortes évolutions technologiques et d'emplois et/ou des compétences pouvant présenter des opportunités.

- Des « passerelles » Métiers se traduisant par des parcours de formation adaptés pour passer d'un Métier à un autre.

Validés par la délégation Groupe telle que définie à l'article I.2.1 ci-dessus, ces outils seront mis à la disposition des Comités Emplois/Compétences et des Divisions pour faciliter le pilotage de l'emploi et des compétences de leurs salariés ainsi que pour anticiper la pénibilité de certains emplois.

Le Comité de Coordination pourra également établir progressivement une cartographie des compétences. Sur la base de ces travaux, un budget pourra être consacré pour

mettre en œuvre les parcours de formation proposés par le Comité de Coordination et retenus par le Groupe pour accompagner les populations concernées par l'identification des « emplois sensibles ».

La gestion et le pilotage de l'emploi supposent que des indicateurs, spécifiques aux Métiers et aux organisations du Groupe, soient définis puis renseignés par chaque société du Groupe.

Dans un premier temps, un groupe de travail *ad hoc* sera mis en place, selon les modalités prévues en **Annexe B** du présent accord, pour identifier les indicateurs nécessaires au bon accomplissement des attributions du Comité de Coordination et des Comités Emplois/Compétences

Sur la base de ces travaux, le Groupe déterminera, au plus tard dans l'année suivant la mise en œuvre du présent accord, les indicateurs qui devront être renseignés par chaque société du Groupe.

A l'issue de ce délai, les indicateurs renseignés seront transmis par chaque société du Groupe au Comité de Coordination, au Comité Emplois/Compétences Métier et au Comité Emplois/Compétences dédié aux fonctions supports. Chaque société tenue d'établir un bilan social y intégrera ces indicateurs dès la préparation du bilan social pour 2012 (établi courant 2013), ou de tout autre moyen de reporting présenté aux instances représentatives du personnel.

Le Comité de Coordination réalisera un bilan annuel synthétique de ces indicateurs qui sera transmis aux comités centraux d'entreprise ou aux comités d'entreprise dans les entreprises du Groupe employant au moins 50 salariés.

I.3. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS VEOLIA ENVIRONNEMENT

Le Comité de Coordination ainsi que les Comités Emplois/Compétences se réuniront une fois par trimestre les trois années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord puis une fois par semestre, sur convocation de leur Président qui pourra, en accord avec la majorité de la délégation syndicale (appréciée en nombre de présents), inviter des tiers, en raison de leur expertise, pour approfondir certains sujets liés à la GPEC.

Le temps passé en réunion organisée par le Président du Comité est considéré comme du temps de travail et est rémunéré comme tel. Les frais de déplacement seront remboursés sur justificatifs et dans la limite du barème kilométrique en vigueur au sein de Veolia Environnement SA ou du tarif (rail ou aérien) 2ème classe. Si nécessaire, les frais d'hôtel seront également remboursés, dans la limite du tarif hôtel trois étoiles par nuitée, ainsi que les frais de repas.

La délégation syndicale de chaque Comité pourra organiser des réunions préparatoires.

Le temps passé en réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel dans la limite d'une journée par trimestre les trois premières années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord puis dans la limite d'une journée par semestre.

Les réunions seront fixées la veille ou le jour de la réunion trimestrielle ou semestrielle pour limiter les frais de déplacement. Si nécessaire, les frais d'hôtel et de restaurant seront remboursés dans la limite du tarif hôtel trois étoiles par nuitée ainsi que les frais de repas.

Les travaux du Comité de Coordination et des Comités Emplois/Compétences font l'objet de comptes rendus et d'une diffusion exclusive aux membres du Comité de Coordination, aux Comités Emplois/Compétences, à la Direction, au Bureau du Comité de Groupe France et à Campus. Ils sont soumis à la confidentialité des échanges.

Le Comité de Coordination et les Comités Emplois/Compétences s'attacheront à publier des orientations ou synthèses à destination des structures opérationnelles et du management opérationnel afin de les aider à orienter les salariés vers les métiers et emplois en développement.

Les moyens accordés pour le fonctionnement du Comité de Coordination et des Comités Emplois/Compétences seront pris en charge par le Groupe Veolia Environnement.

I.4. DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION – CAMPUS VEOLIA ENVIRONNEMENT

L'accord du 4 octobre 2004 était principalement axé sur le développement de la formation professionnelle au sein du Groupe. Le présent avenant a pour objet de renforcer ces dispositifs qui restent en vigueur, tout en les intégrant comme des outils au service de la gestion et du pilotage de l'emploi.

Dans ce contexte, le rôle de Campus Veolia Environnement reste prépondérant. Le Campus participe à l'élaboration des politiques de formation adaptées aux évolutions des Métiers du Groupe et de ses organisations et ce, notamment sur la base des travaux rendus par les Comités Emplois/Compétences et par le Comité de Coordination. Campus continuera de proposer des parcours de formation, d'accompagner le développement des parcours qualifiants et de favoriser le tutorat.

Tous les travaux des Comités Emplois/Compétences et du Comité de Coordination sont transmis à Campus qui désignera un de ses membres comme membre de droit au sein de chaque Comité Emplois/Compétences et du Comité de Coordination.

TITRE II. RENFORCER L'INFORMATION ET/OU LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA STRATEGIE DU GROUPE ET DES ENTREPRISES ET SES IMPACTS SUR L'EMPLOI

L'adaptation de la politique du Groupe à un environnement en constante évolution peut se traduire par des évolutions des modes de fonctionnement et des organisations. Les Parties signataires considèrent que cette adaptation doit se réaliser en toute transparence en assurant aux partenaires sociaux une information précise et régulière sur ces changements.

L'information des partenaires sociaux prévue par l'accord du 4 octobre 2004 est renforcée par la mise en place du dispositif qui suit, celui-ci se substituant aux procédures mises en place par l'accord du 4 octobre 2004.

Les délais comptabilisés ci-après en jours s'entendent de jours calendaires.

II.1. ECHANGE DE VUES AU SEIN DU COMITE DE GROUPE FRANCE VEOLIA ENVIRONNEMENT SUR LA STRATEGIE DU GROUPE

Conformément aux dispositions de l'accord du 26 octobre 2006 portant sur la mise en place et le fonctionnement du Comité de Groupe France Veolia Environnement, un échange de vues est organisé chaque année au sein du Comité de Groupe France sur la stratégie du Groupe Veolia Environnement.

En supplément des informations transmises au Comité de Groupe France en application de l'accord du 26 octobre 2006, le Comité de Groupe France sera informé des évolutions prévisibles des emplois et des compétences en s'appuyant sur la nomenclature proposée à cet effet par le groupe de travail *ad hoc* telle que défini à l'article I.2.2 ci-dessus et à l'**Annexe A**.

La même information sera également communiquée aux Comités centraux des Divisions lorsqu'ils existent et sinon aux instances *ad hoc*, qui ont été mises en place au niveau des Divisions, pour la partie qui les concerne.

Dans le cadre de sa mission d'examen annuel des comptes du Groupe, l'expert désigné par le Comité de Groupe France pourra examiner la question des évolutions prévisibles des emplois et des compétences. Cette analyse complémentaire sera prise en charge par le Groupe. A cette fin, l'expert disposera des comptes-rendus et synthèses établis par le Comité de Coordination ainsi que les CECM/CECF.

L'objectif est d'assurer l'efficacité d'une information globale et la cohérence des travaux réalisés.

II.2. INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISE OU COMITES D'ENTREPRISE DE CHAQUE SOCIETE DU GROUPE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE.

En sus des obligations légales, il est convenu que les Comités d'entreprise ou les Comités centraux d'entreprise des sociétés employant au moins 50 salariés et couvertes par le présent accord seront informés et consultés chaque année sur la stratégie de l'entreprise et, le cas échéant, sur ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les compétences.

Cette consultation spécifique est organisée dans le cadre de la consultation annuelle des Comités d'entreprise, lorsqu'elle doit être mise en œuvre, sur le rapport d'ensemble, prévue aux articles L.2323-55 et suivants du Code du travail.

A cet effet, une note d'orientation sera remise aux membres de l'instance au moins 15 jours avant la réunion prévue à cet effet. Cette note d'orientation précisera :

- Les évolutions législatives ou économiques pouvant avoir un impact sur la stratégie de l'entreprise,
- Le positionnement de l'entreprise sur son marché,
- Les principaux projets de développement de l'entreprise,
- Les évolutions des Métiers,
- Les impacts prévisibles en termes d'emplois et, le cas échéant, de de compétences au sein de l'entreprise.

TITRE III. FAVORISER LA PROFESSIONNALISATION ET LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE

La professionnalisation et la mobilité au sein du Groupe nécessite la consolidation des outils existants destinés avant tout à renforcer la priorité au recrutement interne sur l'ensemble du Groupe, à faciliter l'accès au développement des compétences pour chaque salarié et à assurer aux représentants du personnel une meilleure visibilité sur les actions de formation professionnelle (**III.1.**).

Ces démarches s'inscrivent dans le cadre du plan d'action Diversité/Egalité des chances qui, par l'égalité de traitement, assure un accès non discriminant à l'emploi, à la formation, au développement des compétences et aux évolutions professionnelles.

Parallèlement un dispositif de mobilité est mis en place afin d'accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle (**III.2.**).

Il est précisé que pour les mesures mises en place au sein du présent TITRE III pour favoriser la mobilité au sein du Groupe n'ont vocation à s'appliquer qu'aux mobilités (ainsi qu'elles sont définies ci-dessous) mises en œuvre entre les différentes Divisions du Groupe.

Les mobilités internes aux Divisions continueront d'être mises en œuvre selon les règles et procédures actuellement en vigueur au sein de celles-ci. Les dispositions du présent avenant pourront toutefois naturellement servir de référentiel aux Divisions.

III.1. DEVELOPPEMENT DES OUTILS EXISTANTS

Les emplois disponibles seront systématiquement ouverts aux candidats internes, avec les moyens d'adaptation nécessaires avant de faire l'objet de recrutements externes. La priorité au recrutement interne est affirmée et concrétisée par l'instauration d'une Bourse de l'emploi.

Cette priorité, la mise en œuvre d'entretiens professionnels, du Passeport Formation et la sensibilisation des acteurs participent à une visibilité de qualité sur la politique de l'emploi et à l'évolution des Métiers et des compétences. Ces outils, instaurés en 2004, doivent être renforcés. Il est d'ores et déjà prévu que des Plateformes Régionales Emplois/Compétences seront mises en place en se substituant éventuellement aux dispositifs existants et qu'elles seront dotées des moyens correspondant à leurs missions : promouvoir et accompagner la mobilité professionnelle au sein du Groupe, en étant des interlocuteurs dédiés à l'évolution professionnelle.

III.1.1. Priorité au recrutement interne : la Bourse de l'emploi

La mobilité interne, l'évolution des compétences et les passerelles entre les différents Métiers nécessitent qu'une priorité soit accordée aux candidats internes pour postuler aux emplois ouverts au sein du Groupe.

Pour que les emplois disponibles soient systématiquement ouverts aux candidats internes, avec les moyens d'adaptation nécessaires avant de faire l'objet de recrutements externes, une Bourse de l'emploi est constituée de telle sorte que les postes disponibles dans le Groupe fassent l'objet d'une publicité accessible à l'ensemble des salariés et que

les candidatures internes soient gérées selon un mode opératoire identique à toutes les entités du Groupe.

La Bourse de l'emploi sera opérationnelle au plus tard un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

(a) Publicité des postes disponibles dans le Groupe

Tous les postes ouverts au sein du Groupe font l'objet d'une publication dans la Bourse de l'emploi. Des moyens techniques (borne informatique, micro ordinateur de consultation, classeurs, etc.) seront mis en œuvre pour faciliter l'accès de chaque salarié à la Bourse de l'emploi.

L'offre sera suffisamment précise pour que les pré- requis nécessaires pour occuper le poste soient identifiés à ce stade :

- Société concernée,
- Localisation du poste
- Contenu du poste,
- Diplôme et/ou compétences requises,
- Temps plein, temps partiel,
- Date de clôture des candidatures,
- Date d'effet et coordonnées de l'interlocuteur à contacter pour postuler.

(b) Gestion des candidatures internes

Les salariés qui souhaiteront se porter candidats informeront le DRH de leur société d'origine ou de rattachement, puis adresseront leur candidature à l'interlocuteur mentionné dans l'offre avant la date limite de dépôt des candidatures.

Toute candidature doit être assortie d'un curriculum vitae synthétisant le parcours professionnel du salarié (en détaillant les expériences et les formations). Le salarié peut joindre à sa candidature, s'il le souhaite, son Passeport Formation.

Un ou plusieurs entretiens pourront être organisés, à l'initiative de la société concernée par l'offre de poste, entre le salarié et un interlocuteur de cette société avant qu'il soit statué sur la candidature du salarié.

Une réponse écrite est adressée au salarié, par courrier ou par mail.

Si la candidature du salarié est acceptée, l'employeur actuel ne peut refuser cette mobilité. Il peut toutefois demander le report de cette mobilité si nécessaire, dans la limite de trois mois.

Si la candidature du salarié est refusée, il lui sera transmis les raisons du refus celle-ci dans le mois qui suit sa demande.

III.1.2. Les entretiens professionnels renforcés par le Point Carrière

Chaque salarié bénéficie, dans les conditions décrites ci-après, d'un entretien annuel d'évaluation, d'un entretien de deuxième partie de carrière et d'un Point Carrière.

Chacun de ces entretiens est réalisé à l'aide d'un guide spécifique, communiqué à l'encadrement chargé de conduire ces entretiens. Les salariés recevront également un guide spécifique pour préparer ces entretiens. Les guides seront diffusés au plus tard dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

- Chaque salarié du Groupe bénéficie d'un **entretien annuel d'évaluation** dont l'objet consiste principalement :

  - à faire un point sur les compétences attendues, par référence aux dispositifs de description des compétences en vigueur au sein de la Division, et
  - à définir les voies de progression possible au sein de la Division. Les salariés exprimant le souhait d'une progression au sein du Groupe devront demander l'organisation d'un Point Carrière dans les conditions prévues ci-dessous.

  Il est précisé que cet entretien annuel d'évaluation complète les procédures d'entretiens annuels d'évaluation qui sont aujourd'hui en vigueur dans les différentes sociétés du Groupe.

- Chaque salarié bénéficie en outre dans l'année qui suit son 45ème anniversaire ou dès qu'il justifie de vingt ans d'ancienneté dans le Groupe, et ensuite tous les cinq ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, d'un **entretien de deuxième partie de carrière.**

- Parallèlement, chaque salarié justifiant de deux ans d'ancienneté pourra bénéficier, tous les cinq ans, d'un **« Point Carrière »** pour faire un point sur ses compétences et expériences, identifier ses souhaits et ses besoins pour sécuriser son parcours professionnel. Les dispositifs « Point Carrière » et bilan d'étape professionnel, si ce dernier était rendu obligatoire ne se cumuleront pas. Le dispositif Point Carrière se substituera au bilan d'étape professionnel et ne pourra être moins favorable aux salariés.

  Le salarié présentera sa demande par écrit à son employeur. Un ou plusieurs entretiens seront organisés dans les deux mois qui suivent cette demande afin de :
  - dresser un état des compétences professionnelles du salarié,
  - identifier les souhaits du salarié et les possibilités d'évolution professionnelle et/ou de mobilité géographique,
  - déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation du salarié.

  Un Point Carrière sera automatiquement proposé lors de son entretien annuel d'évaluation à tout salarié qui occupe un emploi répertorié comme un « emploi sensible » par le Comité Emplois/Compétences et validé comme tel par la délégation Groupe de ce Comité Emplois/Compétences.

  Si le salarié l'accepte, le ou les entretiens du Point Carrière seront organisés dans les douze mois suivant son entretien d'évaluation.

  Ce Point Carrière doit permettre au salarié de prendre en toute connaissance de cause les initiatives opportunes (utilisation du droit individuel à la formation professionnelle, CIF, candidature à un poste au sein du Groupe, validation des

GF

acquis de l'expérience, etc.) pour progresser et sécuriser son parcours professionnel.

L'entretien de deuxième partie de carrière et le Point Carrière seront réalisés dans la mesure du possible par la Direction des Ressources Humaines dont dépend le salarié.

Le salarié pourra annexer ce Point Carrière à son Passeport de Formation.

La réalisation des Points Carrière permettra de veiller au respect de l'égalité des chances à l'égard des populations sensibles.

III.1.3. Le Passeport Formation et son développement sous forme numérique

L'accord du 4 octobre 2004 a institué le Passeport Formation, moyen pour le salarié de conserver la trace, non seulement des actions de formations suivies mais aussi des connaissances et des compétences acquises en situation de travail, ainsi que les dates des divers entretiens.

Le Passeport Formation peut recenser notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale et des contrats de développement de compétences,

- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprises,

- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience (VAE),

- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent,

- les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises à l'occasion de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats de représentants du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement, membre du CHSCT, etc.), étant précisé à nouveau que ces précisions relèvent de la seule initiative du salarié.

Le salarié peut également décider d'inscrire en annexe de son Passeport Formation les propositions d'actions de formation qui lui seront éventuellement faites lors de l'entretien d'évaluation ou du Point Carrière.

Le Passeport Formation ne peut être mis en œuvre qu'à l'initiative du salarié. Outil servant à la sécurisation du parcours professionnel, chaque entreprise incitera les salariés à utiliser le Passeport Formation qui restera propriété du salarié, seul responsable de son utilisation. Les salariés seront sensibilisés aux avantages liés à l'utilisation du passeport.

Campus sera chargé de faciliter l'accès à cet outil par :

- une information systématique sur cet outil, diffusée annuellement auprès des salariés, et

- la mise en œuvre d'un Passeport Formation sous forme numérique, à terme et au plus tard dans les trois ans qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

III.1.4. Mobilisation du Droit Individuel à la Formation

En application des articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, tout salarié du Groupe Veolia Environnement disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifiant d'une ancienneté d'au moins un an acquiert, chaque année, un droit individuel à la formation (« **DIF** ») d'une durée de 20 heures.

La mise en œuvre du DIF est réalisée selon les modalités du plan de formation de leur entreprise et au sein des Métiers

III.1.5. Création d'une commission formation dans les entreprises qui emploient au moins 100 salariés.

Une commission formation sera constituée par les Comités d'entreprise de sociétés employant au moins 100 salariés. Ces Comités d'entreprise constitueront une commission de la formation, dans les mêmes conditions que celles prévues dans les entreprises employant au moins 200 salariés.

Le fonctionnement et les attributions de cette commission seront identiques à ceux d'une commission constituée en application de l'article L 2325-26 du Code du travail.

III.2. LE DISPOSITIF DE MOBILITE PROFESSIONNELLE : UN ACCOMPAGNEMENT INCITATIF

Le Groupe souhaite s'inscrire dans une démarche active de professionnalisation et de mobilité de ses collaborateurs, que cette mobilité professionnelle résulte du souhait du salarié d'évoluer professionnellement ou de l'évolution des organisations, des fonctions et/ou des Métiers, évolution qui doit se réaliser, dans la mesure du possible, sans impact social.

Cette ambition doit être accompagnée d'actions concrètes. Le Groupe Veolia Environnement se dote d'un dispositif de mobilité complet permettant au plus grand nombre de s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle et de développement des compétences tout au long de la carrière professionnelle.

La démarche d'accompagnement envisagée répond à cette attente dans la mesure où :

- tous les salariés concernés bénéficieront des mêmes dispositions face à des enjeux similaires, quelle que soit leur Division et entité d'origine,

- la mobilité interne est encouragée,

- le dispositif de mobilité prend en compte le besoin de formation du personnel concerné des sociétés du Groupe.

Des Plateformes Régionales Emplois/Compétences seront progressivement mises en place pour promouvoir et accompagner la mobilité professionnelle au sein du Groupe, comme interlocuteurs dédiés à l'évolution professionnelle.

GF

Les mesures suivantes seront proposées aux salariés qui acceptent une mobilité géographique, telle que définie ci-dessous, à l'occasion d'une évolution professionnelle au sein du Groupe, sous réserve de présenter les justificatifs nécessaires.

Il est rappelé que les mesures suivantes pourront, selon leur nature, constituer des rémunérations, soumises à charges sociales et à impôt sur le revenu.

Ces mesures seront prises en charge financièrement par la société d'accueil.

Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique est ici définie comme celle réalisée à l'occasion d'une évolution professionnelle entre deux Divisions du Groupe en France (formalisée par contrat de travail ou avenant) et qui suppose un changement de résidence, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail :

- est égale ou supérieure à 50 kilomètres ou
- est égale ou supérieure à 25 kilomètres sans être desservie par les transports en commun ou,
- nécessite un temps de trajet aller de plus d'une heure trente minutes (sur la base des informations communiquées sur le site Mappy ou un site équivalent).

La plus favorable de ces trois mesures sera prise en compte.

Les aides à la mobilité géographique seront accessibles aux salariés, après présentation des justificatifs nécessaires et dès lors qu'ils présentent leur demande au plus tard six mois après la date effective de la prise de poste entraînant mobilité géographique.

III.2.1. Recherche de logement

Les frais de déplacement du collaborateur et de son conjoint pour permettre des reconnaissances, mener les démarches administratives (scolarité, accueil de jeunes enfants...) et prospecter pour un nouveau logement seront pris en charge sur présentation de justificatifs (2 aller-retour au maximum par personne sur la base tarifaire SNCF 2ème classe ou sur la base du barème kilométrique en vigueur).

Les salariés disposeront à ce titre de 2 jours de congés exceptionnels et du remboursement des frais de séjour (nuitées et repas) du collaborateur et de son conjoint sur une durée maximale de 48 heures (2 nuits) et sur la base d'un hôtel 2 étoiles.

Par ailleurs, l'entité d'accueil mettra le collaborateur en relation avec l'organisme en charge du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes (notamment frais d'agence et avance de caution immobilière) ; l'entreprise s'engage à entreprendre les démarches nécessaires pour permettre au collaborateur de bénéficier des meilleures conditions de la part de ces organismes.

III.2.2. Frais de déménagement

Les frais de déménagement de chaque salarié qui accepte de rejoindre le site ou l'entité d'accueil seront directement pris en charge, sur présentation d'une facture, et sur acceptation préalable par la Société d'un devis parmi 3 présentés par le salarié.

De même, les frais de voyage du salarié et de sa famille pour se rendre le jour du déménagement, de l'ancienne à la nouvelle résidence seront pris en charge.

Cette prise en charge se fera sur la base d'un billet aller simple SNCF 2ème classe par personne ou sur la base du barème kilométrique en vigueur et sur présentation de justificatifs.

Si le déménagement devait se réaliser sur plusieurs jours, les frais d'hébergement du salarié et de sa famille à l'hôtel (sur la base d'un hôtel 2 étoiles) ainsi que les repas seront pris en charge pour une durée maximale de 48 h (2 nuits).

III.2.3. Double résidence

Les salariés qui devront assumer un double loyer bénéficieront d'une contribution égale au montant du loyer du logement occupé avant la mobilité, avec accord préalable et sur présentation de justificatifs, pendant une période maximale de 3 mois, portée à 9 mois maximum pour les salariés ayant des enfants scolarisés. Un voyage aller/retour hebdomadaire du collaborateur vers le domicile d'origine (tarif SNCF 2ème classe ou base kilométrique en vigueur) sera également pris en charge.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas une double résidence, préférant résider à l'hôtel dans l'attente de l'arrivée de leur famille, bénéficieront, avec accord préalable de la société d'accueil et sur présentation de justificatifs, du remboursement de leur frais d'hébergement à l'hôtel (sur la base d'un hôtel 2 étoiles) pour une durée maximale de 5 nuitées par semaine, pendant une période maximale de 3 mois, portée à 9 mois maximum pour les salariés ayant des enfants scolarisés. Un voyage aller/retour hebdomadaire du collaborateur vers le domicile d'origine (tarif SNCF 2ème classe ou base kilométrique en vigueur) sera également pris en charge.

Avec l'accord de la société d'accueil, ces salariés pourront choisir de convertir ce remboursement des frais d'hôtel en une allocation, leur permettant de louer une résidence sur place. Le montant de cette allocation ne pourra excéder le montant des frais d'hébergement qui leur auraient été remboursé s'ils avaient opté pour un hébergement à l'hôtel (sur la base d'un hôtel 2 étoiles) pour une durée maximale de 5 nuitées par semaine. En outre, le versement sera limité à une période maximale de 3 mois, portée à 9 mois maximum pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Enfin, les salariés propriétaires de leur logement et ne souhaitant pas le vendre ou n'ayant pas encore vendu ou loué leur logement à la date effective de prise de poste entraînant la mobilité géographique, bénéficieront de l'allocation prévue au paragraphe précédent, selon les mêmes modalités.

Cette aide à la mobilité géographique sera accessible aux salariés qui apportent les justificatifs nécessaires au mois le mois, au plus tard 30 jours après la fin du mois concerné.

III.2.4. Indemnités pour travaux de réinstallation

Pour faciliter l'installation du salarié et, le cas échéant de sa famille, dans le nouveau logement, les frais d'installation seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, et dans la limite maximale des montants suivants :

- Salarié célibataire : 2 300 Euros TTC,

GE

HD FLR

- Famille : 2 300 Euros TTC x quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

III.2.5. Accompagnement du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, ce denier pourra bénéficier, pendant les six mois suivants la date effective de la prise de poste du salarié, d'une aide à la recherche d'emploi active par un cabinet extérieur :

Cette assistance à la recherche d'emploi prendra la forme suivante :

- réalisation d'un bilan professionnel,
- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- recherche et mise à disposition d'offres locales d'emploi.

La recherche d'un nouveau poste de travail peut être conditionnée à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques ainsi qu'à l'amélioration des compétences (techniques, linguistiques, etc.) ou même à des actions de formation diplômante ; dans ce cas, une aide au financement d'actions de formation sera prise en charge directement, après validation par le cabinet sélectionné et par l'entreprise.

De plus, en cas de disponibilité d'un poste au sein du Groupe Veolia Environnement dans le même secteur géographique que l'entité d'accueil et correspondant aux compétences du conjoint, des propositions seront faites à celui-ci si aucun candidat n'a été retenu en interne et avant tout recours au recrutement externe.

Par ailleurs, si la mobilité géographique du collaborateur engendre une évolution professionnelle avec baisse de rémunération de son conjoint, une indemnité sera versée, sur présentation de justificatifs (versement des indemnités chômage ou d'une rémunération au titre d'un emploi salarié) et sera égale à :

- l'écart entre l'ancien salaire mensuel et les prestations Assedic versées chaque mois, ou
- l'écart entre l'ancien salaire mensuel et le nouveau salaire.

Cette indemnité sera versée durant une durée maximale de 6 mois et ne pourra excéder un montant total de 20 000 euros bruts.

Pour réaliser la comparaison entre les rémunérations ou la rémunération et les prestations ASSEDIC, il sera pris en compte la rémunération contractuelle brute mensuelle (éléments fixes) moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédents la date à laquelle la mobilité du salarié a pris effet et les prestations brutes ASSEDIC perçues par le conjoint ou la rémunération contractuelle mensuelle brute (éléments fixes) correspondant au nouveau poste du conjoint.

Enfin, l'accompagnement sera adapté pour prendre en compte la situation d'un conjoint relevant de la fonction publique.

TITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET PUBLICITE

IV.1. PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par le Groupe Veolia Environnement aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il entrera en vigueur à la date de signature des présentes, sous réserve de l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires.

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, par le Groupe Veolia Environnement, en deux exemplaires originaux auprès de l'unité territoriale de Paris de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, dont une version sur support électronique.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé par le Groupe Veolia Environnement en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

IV.2. DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de l'accord, selon les modalités suivantes :

- La partie qui souhaite réviser l'accord informera par lettre recommandée avec accusé de réception toutes les Parties signataires et adhérentes de son souhait en annexant les dispositions de l'accord dont elle souhaite la révision ;

- Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative du Groupe Veolia Environnement dans le mois qui suit la réception de ce courrier, sauf circonstances exceptionnelles.

Le présent accord pourra également être dénoncé par une ou plusieurs Parties signataires ou adhérentes, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception toutes les Parties signataires et adhérentes de la dénonciation, sous réserve d'un préavis de trois mois.

La partie signataire ou adhérente qui dénoncerait le présent accord devra en informer chaque partie signataire ou adhérente par lettre recommandée avec accusé de réception et procéder aux formalités de publicité requises.

IV.3. SUIVI DU PRESENT ACCORD

Une Commission de suivi est mise en place pour assurer le suivi du présent accord.

Cette Commission est composée de la manière suivante :

- Des Représentants Syndicaux Groupe (désignés en application des dispositions de l'Accord de groupe sur la qualité et le développement du dialogue social du 9 février 2010) et de leurs suppléants ;

- Des DRH des Divisions ou de leurs représentants ainsi que des Directeurs de formation de chacune des Divisions du Groupe ; et

- D'un représentant de la DGRH.

A cet effet, la Commission de suivi sera réunie deux fois par an afin de :

- Veiller à la mise en œuvre des différentes mesures prévues par le présent accord et notamment à la mise en place progressive du Comité de Coordination et des Comités Emplois/Compétences ainsi qu'à l'établissement des indicateurs sociaux,

- Suivre l'état des effectifs, des Métiers ou des fonctions ;

- Suivre l'application des mesures d'accompagnement ;

- Suivre les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;

- S'assurer de la mise en place des instances représentatives du personnel lorsque des structures sont créées pour accueillir des fonctions ou des emplois dédiés.

La Commission de suivi peut également être saisie en cas de difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord par la Direction ou les organisations syndicales signataires pour rendre un avis sur la question posée.

* *

*

Etabli à Paris, le 3 février 2011, en 10 (dix) exemplaires originaux

Pour Veolia Environnement :

Monsieur Antoine FREROT
Président Directeur Général du Groupe Veolia Environnement

Madame Véronique ROUZAUD
Directeur Général adjoint Veolia Environnement en charge des Ressources Humaines

Pour la CFDT :
Monsieur Hervé DEROUBAIX

Pour la CFE-CGC :
Monsieur Patrick DESWARTE,

Pour la CFTC :
Monsieur Laurent DE CRAIEYE

Pour la CGT :
Monsieur Frank LEROUX

Pour la CGT-FO :
Monsieur M'Hamed MARHAM

Pour l'UNSA :
Monsieur Gilles ESCARGUEL

GE

ANNEXE A : GROUPE DE TRAVAIL AD HOC POUR LE RECENSEMENT DES NOMENCLATURES DES METIERS ET DES REFERENTIELS DE COMPETENCES UTILISES DANS LE GROUPE

Conformément aux dispositions de l'article I.1.2 du présent accord, un groupe de travail *ad hoc* est mis en place sous l'égide du Comité de Coordination afin d'assister le Comité de Coordination et de recenser les nomenclatures des métiers et les référentiels de compétences utilisés dans le Groupe.

1. Composition du groupe de travail

Ce groupe de travail paritaire est composé :

- De deux représentants désignés par la DGRH, dont le Président du Comité de Coordination ;
- D'un membre désigné par la DRH de chaque Division ;
- Pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France, d'un des membres de la délégation syndicale au Comité de Coordination.

2. Missions du groupe de travail

Il recense, en relation avec les Divisions et les Comités Emplois/Compétences, les nomenclatures des métiers utilisées dans le Groupe, ceci afin de proposer une nomenclature commune et/ou définir les principes que celles-ci devraient respecter, en veillant à bien spécifier le niveau ou la maille à privilégier (filières, familles ou sous-familles, métiers, etc.) en fonction des différents objectifs poursuivis au regard de la GPEC : information des IRP, orientation, évaluation des salariés, conception de parcours de formation, anticipation des problèmes d'emploi, etc.

Il recense de même les référentiels de compétences utilisés dans le Groupe, en portant une attention particulière à l'usage qui en est fait.

Il porte également une attention particulière aux outils informatiques de gestion des compétences utilisés dans le Groupe et réfléchit, en concertation avec les Divisions, aux moyens de les étendre progressivement à l'ensemble des entités.

3. Fonctionnement du groupe de travail

Le groupe de travail se réunit une fois par trimestre. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Le groupe de travail communique ses travaux de synthèse et ses propositions aux membres du Comité de Coordination ainsi qu'aux membres des Comités Emplois/Compétences.

ANNEXE B : GROUPE DE TRAVAIL AD HOC POUR LA DETERMINATION DES INDICATEURS UTILISES DANS LE GROUPE

Conformément aux dispositions de l'article I.1.2 du présent accord, un groupe de travail *ad hoc* est mis en place sous l'égide du Comité de Coordination afin d'assister le Comité de Coordination et définir les indicateurs utilisés dans le Groupe.

1. Composition du groupe de travail

Ce groupe de travail paritaire est composé de :

- De deux représentants désignés par la DGRH dont le Président du Comité de Coordination ;
- D'un membre de la direction du reporting désigné par la DGRH ;
- D'un membre désigné par la DRH de chaque Division ;
- Pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France, d'un des membres de la délégation syndicale au Comité de Coordination, autre que le membre appartenant au groupe de travail pour le recensement des nomenclatures.

2. Missions du groupe de travail

Le groupe de travail identifie dans un premier lieu les différents indicateurs utilisés dans le Groupe Veolia Environnement.

Il définit ensuite les indicateurs qui lui semblent nécessaires au bon accomplissement des attributions du Comité de Coordination et des Comités Emplois/Compétences, tels que le nombre de « *Points Carrière* » réalisés, le nombre de mobilité géographique et/ou professionnelle, le taux d'accès à la formation professionnelle, la nature des actions de formation engagées, le caractère obligatoire ou non de ces formations, etc.

Le groupe de travail portera une attention particulière à la définition d'indicateurs en lien avec les objectifs de prévention et de promotion de la santé et de la sécurité au travail résultant de l'Accord de groupe sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail signé le 9 décembre 2008.

Il veillera à conserver un nombre raisonnable d'indicateurs, communs à l'ensemble des Divisions, permettant une utilisation effective dans l'ensemble des sociétés du Groupe.

Ces indicateurs seront proposés au Groupe Veolia Environnement.

3. Fonctionnement du groupe de travail

Le groupe de travail se réunit une fois par trimestre. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Le groupe de travail communique ses travaux de synthèse et ses propositions aux membres du Comité de Coordination ainsi qu'aux membres des Comités Emplois/Compétences.

GE HD FLR

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

✓ **Mobilité géographique**

La mobilité géographique est définie comme celle réalisée à l'occasion d'une évolution professionnelle entre deux Divisions du Groupe en France (formalisée par contrat de travail ou avenant) et qui suppose un changement de résidence, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail :

- est égale ou supérieure à 50 kilomètres ou
- est égale ou supérieure à 25 kilomètres sans être desservie par les transports en commun ou,
- nécessite un temps de trajet aller de plus d'une heure trente minutes (sur la base des informations communiquées sur le site Mappy ou un site équivalent).

La plus favorables de ces trois mesures est appliquée au salarié.

Cette mobilité suppose un accompagnement des salariés concernés (article III.2 de l'accord)

ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES CONCERNEES PAR LE PRESENT ACCORD

DIVISION	NOM DE L'ENTITE
Dalkia	VESTALIA
Dalkia	Societe Urbaine de Climatisation
Dalkia	DALCEO
Dalkia	SOGETH
Dalkia	CICEO
Dalkia	CARBIOLANE
Dalkia	SEDS
Dalkia	PROCHALOR
Dalkia	OPTIMEGE
Dalkia	OBM
Dalkia	CITELUM
Dalkia	CITEGESTION
Dalkia	EDELCOM
Dalkia	ARCHITECTURE LUMIERE CONSEIL
Dalkia	LAVERA ENERGIES
Dalkia	SEMCRA
Dalkia	E2S
Dalkia	RIANI
Dalkia	SARCELLES ENERGIE
Dalkia	SOGET
Dalkia	DIKEOS
Dalkia	SAMEX
Dalkia	GESPACE
Dalkia	SOMUSSY
Dalkia	GTA
Dalkia	CLIMATELEC
Dalkia	THOP
Dalkia	DALKIA INFRASTRUCTURES TELECOM
Dalkia	DALKIA France
Dalkia	SRTN
Dalkia	SONITHERM
Dalkia	CRAM
Dalkia	PROXISERVE HOLDING
Dalkia	STERIENSE ATLANTIQUE
Dalkia	STERIENCE
Veolia Transport	VTPR
Veolia Transport	MOBIZEN
Veolia Transport	TELEPHERIQUE DU SALEVE
Veolia Transport	G.F.P.
Veolia Transport	LES CARS SALT
Veolia Transport	ATRIOM DU COMPIEGNOIS
Veolia Transport	TPMR TOURS
Veolia Transport	VOYAGES DEWITTE
Veolia Transport	VT NORD PAS DE CALAIS
Veolia Transport	MUSSO
Veolia Transport	SAVOIES TOURISME
Veolia Transport	VOYAGES DESBIOLLES
Veolia Transport	VT VALENCIENNES
Veolia Transport	SITE.OISE
Veolia Transport	BRAVO PISTE
Veolia Transport	TRAFFIC AIR SERVICES
Veolia Transport	AUTOCARS TOURNEUX
Veolia Transport	COURRIERS DE SEINE ET OISE
Veolia Transport	TVO Argenteuil
Veolia Transport	BUS EST

Veolia Transport	SNEG
Veolia Transport	TRANSPORTS LIBOURNAIS (STL)
Veolia Transport	CABARO
Veolia Transport	CITRAM AQUITAINE
Veolia Transport	VTPC ANGOULEME
Veolia Transport	VTPC CHATELLERAULT
Veolia Transport	CITRAM PYRENEES
Veolia Transport	VTMP (Veolia Transport Midi-Pyrénées)
Veolia Transport	STDG
Veolia Transport	STDLC
Veolia Transport	STDM
Veolia Transport	Veolia Transport Centre
Veolia Transport	TEL (SAS Transport d'Eure et Loire)
Veolia Transport	RAPIDES DE LA MEUSE
Veolia Transport	Eurolines
Veolia Transport	CITYWAY
Veolia Transport	PROXIWAY
Veolia Transport	PROXIWAY VERSAILLES
Veolia Transport	CSQT
Veolia Transport	COURRIERS AUTOMOBILES PICARDS
Veolia Transport	AUTOBUS ARTESIEN
Veolia Transport	MONEGER
Veolia Transport	CAT 22 (ST BRIEUX)
Veolia Transport	CAT 29 (BREST)
Veolia Transport	CAT 56 (A.RIA)
Veolia Transport	CAT 35 (TIV)
Veolia Transport	CTM
Veolia Transport	VT RAI Caluire (DR)
Veolia Transport	VT RAI ST FONS
Veolia Transport	VT RAI ARNAS
Veolia Transport	VT RAI THONON
Veolia Transport	VT RAI COLLONGES SOUS SALEVE
Veolia Transport	VT RAI SEYNOD
Veolia Transport	VT RAI LA RAVOIRE
Veolia Transport	VT RAI LA ROCHE SUR FORON
Veolia Transport	VT RAI Cournon d'Auvergne
Veolia Transport	VT RAI YZEURE MONTLUCON
Veolia Transport	TVS
Veolia Transport	CIE des autocars de Touraine
Veolia Transport	CIE de Transports de Saumur
Veolia Transport	CIE des Transports du pays de Vannes
Veolia Transport	STADE/ SU ANNONAY
Veolia Transport	Transport SCHON & BRULLARD
Veolia Transport	COMPAGNIE DES BACS DE LOIRE
Veolia Transport	Compagnie du Golfe
Veolia Transport	VEOLIA TRANSPORT EXECUTIVE
Veolia Transport	VT IDF CSP CONTRÔLE
Veolia Transport	SNCM
Veolia Transport	Société Aubagnaise de restauration
Veolia Transport	Aliso Voyages
Veolia Transport	Méditerranéenne Consignation
Veolia Transport	Comptoirs du Sud
Veolia Transport	OCECARS
Veolia Transport	ESTEREL CARS
Veolia Transport	SEMAAAS
Veolia Transport	Compagnie des transports de la Riviera
Veolia Transport	Veolia Transport Valence
Veolia Transport	TPMR TOULOUSE
Veolia Transport	VEOLIA TRANSPORT ROYAN ATLANTIQUE
Veolia Transport	VT BRIVE
Veolia Transport	VT FOUGERES

Veolia Transport	CREUSOT MONTCEAU TRANSPORTS
Veolia Transport	Chemin de fer de la Mure
Veolia Transport	Lignes du Var
Veolia Transport	RAPIDES VAROIS
Veolia Transport	ESTEREL CENTRE VAR
Veolia Transport	TRANSPORT SELME
Veolia Transport	TRANSVAR
Veolia Transport	LITTORAL CARS
Veolia Transport	ORLANDI
Veolia Transport	VTNI SEINE MARITIME
Veolia Transport	VTNI ORNE
Veolia Transport	VTNI MANCHE
Veolia Transport	VTNI CALVADOS
Veolia Transport	VTNI EURE
Veolia Transport	VTNI LE HAVRE
Veolia Transport	STAO PL DR
Veolia Transport	STAO PL 72 (LE MANS)
Veolia Transport	STAO PL 53 (LAVAL)
Veolia Transport	STAO PL MAINE AUTOCARS
Veolia Transport	STAO PL 44 (Nantes)
Veolia Transport	STAO PL 49 (CAA)
Veolia Transport	Mobilité et Services
Veolia Transport	VAD
Veolia Transport	Société Normandie Voyage
Veolia Transport	ATRIOM DE BEAUVAISIS
Veolia Transport	VEOLIA TRANSPORT EST
Veolia Transport	Cap Pays Cathare
Veolia Transport	VEOLIA TRANSPORT AEROPORT DE NIMES
Veolia Transport	CARS RENAULT
Veolia Transport	CIE OCEANE
Veolia Transport	VTU SIEGE
Veolia Transport	VTU VIERZON (BUS VALLEE)
Veolia Transport	VTU VERDUN
Veolia Transport	VTU AIX LES BAINS
Veolia Transport	VTU BOURGES (CTB)
Veolia Transport	VTU CANNES (Bus Azur)
Veolia Transport	VTU BEZIERS - BUS OCCITAN
Veolia Transport	VTU ST-LO
Veolia Transport	VTU ARCACHON
Veolia Transport	VTU GRASSE
Veolia Transport	VTU LA ROCHELLE
Veolia Transport	VTU SUD OUEST
Veolia Transport	VTU SEINE EURE
Veolia Transport	VTU ANTIBES
Veolia Transport	TCAR
Veolia Transport	RMTT
Veolia Transport	STUD
Veolia Transport	CONNEX NANCY
Veolia Transport	CTPO
Veolia Transport	Connex Epinal
Veolia Transport	ST2N
Veolia Transport	RAPIDES DE COTE D'AZUR (alpes maritimes/Var et EST)
Veolia Transport	RAPIDES DU LITTORAL MONEGASQUE (RLM)
Veolia Transport	Autocars alizes
Veolia Transport	CONNEX CHAMBERY
Veolia Transport	Frioul If Express
Veolia Transport	Veolia Transport Roanne
Veolia Transport	KUNEGEL SA
Veolia Transport	STDE
Veolia Transport	STCE (Calais Opale Bus)
Veolia Transport	CONNEX VILLEFRANCHE (STAV)

GE

Veolia Transport	STAT
Veolia Transport	PREVOST
Veolia Transport	CFTI DAVID
Veolia Transport	CFTI METZ
Veolia Transport	CFTI NANCY
Veolia Transport	CFTI COMPIEGNE - CARS ACCARY
Veolia Transport	CFTI CANNES (RCA OUEST)
Veolia Transport	CFTI CONNEX VOSGES (CFTI EPINAL)
Veolia Transport	SOCIETE FOURAS AIX IG
Veolia Transport	COMPAGNIE FERROVIAIRE SUD France
Veolia Transport	TRANSPORT EN COMMUN DE COMBS
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. SIEGE
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. CONFLANS
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. NANTERRE
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs.LA BOUCLE
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. PONTHIERRY
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. VAUX LE PENIL
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. MOISSY
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. NEMOURS
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. VULAINES
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs.MONTESSON
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. HOUDAN
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. BRETIGNY
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. ECQUEVILLY
Veolia Transport	Veolia Transport Etbs. RAMBOUILLET
Veolia Transport	CFTA CENTRE OUEST
Veolia Transport	CFTA RHONE
Veolia Transport	CFTA SIEGE
Veolia Transport	CFTA CARHAIX
Veolia Transport	CFTA LA RHUNE
Veolia Transport	VEOLIA TRANSPORT ALPES MARITIMES
Veolia Transport	CALAIS ARDRES TRANSPORTS (CAT)
Veolia Transport	TPAS
Veolia Transport	MERCUR
Veolia Transport	STRAV
Veolia Transport	LES CARS ROSE
Veolia Transport	CARS DU PAYS D'AIX (SETRAP)
Veolia Transport	MEDIA CITES
Veolia Transport	ENERGIE BUS (AIX NORD)
Veolia Transport	BUS MANOSQUE VAL DE DURANCE
Veolia Transport	AUTOBUS AURELIENS
Veolia Transport	AUTOCARS BLANC
Veolia Transport	MOUV'IDEES
Veolia Transport	SUD CARS MIDI
Veolia Transport	AUTOBUS AIXOIS
Veolia Transport	AUTOBUS AUBAGNAIS
Veolia Transport	BUS DE L'ETANG DE BERRE
Veolia Transport	CIOTABUS
Veolia Transport	AUTOCARS SABARDU
Veolia Transport	TVF
Veolia Transport	TRANS PROVENCE
Veolia Transport	TRANS-SERVICES
Veolia Transport	RUBANS BLEUS
Veolia Transport	VAROISE DE TRANSPORTS
Veolia Transport	TRA SA
Veolia Transport	SETRA
Veolia Transport	TRANS VAL D'OISE
Veolia Transport	Société Nouvelle CPL
Veolia Transport	PASSAGERS POLE SERVICE
Veolia Transport	CIRCUL AIR
Veolia Transport	CHARLIPISTE

Veolia Transport	TRAC-PISTE
Veolia Transport	CARBU WASH
Veolia Transport	INTERPISTE
Veolia Transport	V.E AIRPORT (SATTE)
Veolia Transport	SMEA
Veolia Transport	AERO PISTE
Veolia Transport	MECAPISTE
Veolia Transport	CONNEX TRANSPORT JERSEY
Veolia Eau	UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX
Veolia Eau	TRANSPORT ET ENTRETIEN PHOCEEN
Veolia Eau	STE DES EAUX D'ARLES
Veolia Eau	SAT
Veolia Eau	STE MEDITERRANEENNE D'ETUDES ET D'INFORMATION
Veolia Eau	PRODUITS IND. ET CHARBONS ACTIFS - PICA
Veolia Eau	CIE DE PRESTATIONS ET D'ETUDES
Veolia Eau	STE DES EAUX GEORGES FARINA
Veolia Eau	STE INDUSTRIELLE DU LITTORAL MEDITERRANEEN
Veolia Eau	PROSPERI
Veolia Eau	STE NICOISE D'ASSAINISSEMENT SARL
Veolia Eau	CLAISSE ASSAINISSEMENT DU NORD
Veolia Eau	SADE CGTH
Veolia Eau	CAULINCOURT ENVIRONNEMENT
Veolia Eau	ERCTP
Veolia Eau	J ROCHE
Veolia Eau	SAINTE LIZAIGNE SA
Veolia Eau	SMTP
Veolia Eau	GEPMI
Veolia Eau	STE D'EXPLOITATION DU DOMAINE DE MARETZ
Veolia Eau	BONDIL ASSAINISSEMENT
Veolia Eau	STE PROVENCALE DE GESTION ET DE SERVICES
Veolia Eau	STE D'ETUDES TRAV HYDR & ADUCTION D'EAU
Veolia Eau	EQUIPEMENT INDUSTRIEL EUROPEEN
Veolia Eau	STE MERIDIONALE D'ENVIRONNEMENT
Veolia Eau	CAPILLON SARL
Veolia Eau	ROUSSEAU ATLANTIQUE SARL
Veolia Eau	RRTP
Veolia Eau	DPSM
Veolia Eau	SATER
Veolia Eau	VEOLIA EAU DSI
Veolia Eau	SEEG
Veolia Eau	CSP SI GROUPE
Veolia Eau	CIE D'EXPLOITATION DES PORTS
Veolia Eau	VEOLIA Water STI
Veolia Eau	TRAVAUX HYDRALIQUES ET BETON ARME
Veolia Eau	HUMBERT
Veolia Eau	MARTEAU
Veolia Eau	STE ANONYME FOIRE INTERNATIONALE DE MARSEILLE
Veolia Eau	ENTREPRISE BRONZO
Veolia Eau	VWS & T OIL & GAS
Veolia Eau	PLASTIQUE METAL TECH. SAS
Veolia Eau	KLEARIOS
Veolia Eau	AQUABELLEC
Veolia Eau	ENTROPIE SAS
Veolia Eau	STE INTERNATIONALE DE DESSALEMENT
Veolia Eau	OPALIUM SAS
Veolia Eau	VWS Support
Veolia Eau	OTV FRANCE
Veolia Eau	ENTREPRISE GEORGES PICHON
Veolia Eau	RECONNEILLE SARL
Veolia Eau	GANTELET-GALABERTHIER
Veolia Eau	SOMEC

Veolia Eau	CONDUITES ET CANALISATIONS ATLANTIQUES
Veolia Eau	ETE RESEAUX
Veolia Eau	CONJONXION
Veolia Eau	SFDE TRAVAUX
Veolia Eau	S.E.T.
Veolia Eau	TERRATECH ENVIRONNEMENT
Veolia Eau	COTTEL RESEAUX
Veolia Eau	CIEMA
Veolia Eau	MSE
Veolia Eau	AUBOISE DE TRAVAUX HYDRAULIQUES
Veolia Eau	GT CANALISATIONS
Veolia Eau	STE DES EAUX DE MARSEILLE
Veolia Eau	MERCIER
Veolia Eau	BIOTECHNA
Veolia Eau	ECOTEC
Veolia Eau	COMPAGNIE ALSACIENNE D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT
Veolia Eau	ENTREPRISE BRONZO TP
Veolia Eau	HOMERIDER SYSTEMS
Veolia Eau	MIANE ET VINATIER
Veolia Eau	OTV SA
Veolia Eau	SEEGT
Veolia Propreté	SARP SA
Veolia Propreté	SOTREMO
Veolia Propreté	OREDUI
Veolia Propreté	SEAV
Veolia Propreté	SITREM
Veolia Propreté	SECODE
Veolia Propreté	SEDIBEX
Veolia Propreté	OCCITANIS
Veolia Propreté	VP Ile-de-France (ex SARM)
Veolia Propreté	SEA
Veolia Propreté	IPODEC NORMANDIE
Veolia Propreté	ONYX MIDI PYRENEES
Veolia Propreté	TRIADE ELECTRONIQUE
Veolia Propreté	REP
Veolia Propreté	EMTA
Veolia Propreté	DAUPHINOISE DE TRI
Veolia Propreté	ENERGY DECHET
Veolia Propreté	REMIVAL
Veolia Propreté	TAIS
Veolia Propreté	SETOM
Veolia Propreté	SAREN
Veolia Propreté	ORVADE
Veolia Propreté	SERAF
Veolia Propreté	CTR 49
Veolia Propreté	SEC
Veolia Propreté	ONYX MEDITERRANEE
Veolia Propreté	RIMMA NANCY
Veolia Propreté	VALSUD
Veolia Propreté	SARP INDUSTRIES
Veolia Propreté	CEDILOR
Veolia Propreté	SIAP
Veolia Propreté	SOTRENOR
Veolia Propreté	TPA
Veolia Propreté	SOLICENDRE
Veolia Propreté	SOREDI
Veolia Propreté	SONOLUB
Veolia Propreté	SPR
Veolia Propreté	SPUR ENVIRONNEMENT
Veolia Propreté	ECOVALOR
Veolia Propreté	EURO DIEUZE INDUSTRIE

Veolia Propreté	RTDH
Veolia Propreté	ALPES ASSAINISSEMENT
Veolia Propreté	ATEP
Veolia Propreté	VEOLIA PROPRETE Caen
Veolia Propreté	ARC EN CIEL
Veolia Propreté	VEOLIA PROPRETE - SIEGE
Veolia Propreté	ONYX ARA
Veolia Propreté	VP Ile de France (etab. VP SA)
Veolia Propreté	RONAVAL
Veolia Propreté	SVE
Veolia Propreté	ONYX POITOU CHARENTES
Veolia Propreté	SOLITOP
Veolia Propreté	SNVE
Veolia Propreté	VP NORMANDIE
Veolia Propreté	GENERIS
Veolia Propreté	NETRA
Veolia Propreté	OTUS
Veolia Propreté	OUEST NETTOIEMENT
Veolia Propreté	VALNOR
Veolia Propreté	VP NORD NORMANDIE
Veolia Propreté	ONYX EST
Veolia Propreté	ALPHA
Veolia Propreté	SA PAUL GRANDJOUAN SACO
Veolia Propreté	SOCCOIM - Centre Ouest
Veolia Propreté	ONYX AQUITAINE
Veolia Propreté	SOVAL
Veolia Propreté	AUREADE
Veolia Propreté	CTSP CENTRE
Veolia Propreté	SETRAD SUD
Veolia Propreté	SAVED
Veolia Propreté	GEVAL
Veolia Propreté	SOMOVAL
Veolia Propreté	STVL
Veolia Propreté	VALEST
Veolia Propreté	VALENE
Veolia Propreté	SMTVD
Veolia Propreté	AUBINE
Veolia Propreté	SONIRVAL
Veolia Propreté	ONYX LANGUEDOC ROUSSILLON
Veolia Propreté	EVOLIA
Veolia Propreté	EPR
Veolia Propreté	VEOLIA PROPRETE France RECYCLING
Veolia Propreté	SHMVD
Veolia Propreté	PREFERNORD
Veolia Propreté	CGECP
Veolia Propreté	SETMI
Veolia Propreté	SEDE Environnement
Veolia Propreté	VALOMED
Veolia Propreté	Les sables de Montmou
Veolia Propreté	SOLAMAT MEREX
Veolia Propreté	SARPI La Talaudiere
Veolia Propreté	SIRA
Veolia Propreté	PYROTECHNIS
Veolia Propreté	EDIB
Veolia Propreté	ANGIBAUD DEROME & SPECIALITES
Veolia Propreté	JACKY DUFEU
Veolia Propreté	ALPES ENVIRONNEMENT
Veolia Propreté	SEJOURNE
Veolia Propreté	HYDROPALE
Veolia Propreté	BARTIN RECYCLING GROUP
Veolia Propreté	BARTIN RECYCLING SAS

Veolia Propreté	RIC ENVIRONNEMENT SAS
Veolia Propreté	SODEC
Veolia Propreté	TRIADE AVENIR SUD
Veolia Propreté	TRIADE AVENIR OUEST
Veolia Propreté	LUCANE
Veolia Propreté	LAFFORGUE
Veolia Propreté	EURO-METAUX
Veolia Propreté	OPHRYS
Veolia Propreté	VALINEA
Veolia Propreté	VP RHIN RHONE
Veolia Propreté	RIVE DROITE ENVIRONNEMENT
Veolia Propreté	LAMBERTY
Veolia Propreté	SMAB
Veolia Propreté	SPEN
Veolia Propreté	TRIADE AVENIR RHONE ALPES
Veolia Propreté	STE D'AMENAGEMENT DU FONDS DE VAU
Veolia Propreté	MICRO ORANGE
Veolia Propreté	SOVALEM
VESA	VESA
VESA	CAE
VESA	VERI
VESA	VEIT
VESA	Campus
VESA	STPI
VESA	SENSE
VESA	SEURECA
VESA	OFFICE FRANCAIS D'INGENIERIE SANITAIRE
VESA	Défense Environnement Services