



Accord cadre relatif au télétravail en période normale au sein du Groupe Veolia en France

Entre les soussignés :

VEOLIA Environnement SA et les sociétés du Groupe visées en annexe, représentées par Monsieur **Jean-Marie LAMBERT**, dûment habilité aux fins des présentes, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

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

Ci-après désigné le « **Veolia** »

et

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

- la CFDT, représentée par Monsieur **Florencio MARTIN**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CFE-CGC, représentée par Madame **Patricia BEHAL**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CGT, représentée par Monsieur **Vincent HUVELIN**, dûment habilité(e) aux fins des présentes,
- la CGT-FO, représentée par Monsieur **Christian CHAVATTE**, dûment habilité(e) aux fins des présentes.

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

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

^{DS}

^{DS}

^{DS}

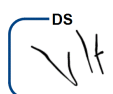
^{DS}

^{DS}

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
I. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	4
I. 1. Périmètre d'application	4
I. 2. Objet	4
II. DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL, ÉLIGIBILITÉ ET LIEU DE TRAVAIL	5
II. 1. Définition du télétravail	5
II. 2. Éligibilité au télétravail	5
II.3. Lieu et espace de travail	6
III. CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EN PÉRIODE NORMALE	7
III. 1. Principe du volontariat	7
III. 2. Diagnostic préalable	7
III.3. Forme de l'accord	7
III.4. Refus du télétravail	7
III.5. Adaptation, suspension et réversibilité du télétravail	8
III.5.1. Période d'adaptation	8
III.5.2. Suspension	8
III.5.3. Réversibilité	8
IV. CONDITIONS D'ORGANISATION ET D'EXÉCUTION DU TÉLÉTRAVAIL	9
IV.1. Dispositions légales et conventionnelles applicables	9
IV.2. Durée du travail et temps de repos	9
IV.3. Contrôle du temps de travail	9
IV.4. Respect du droit à la déconnexion et équilibre des temps de vies	10
IV.5. Equipements et usage des outils numériques	10
IV.5.1. Equipements fournis par l'entreprise	10
IV.5.2. Autres équipements	11
IV.5.3. Modalités d'utilisation des équipements	11
IV.6. Articulation télétravail et travail dans les locaux des entités du Groupe	11
IV.7. Autres dispositions relatives au télétravail volontaire et régulier	12
V. RÈGLES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN CAS DE TÉLÉTRAVAIL	13
V.1. Principes généraux applicables	13
V.2. Conformité du domicile et assurance	13
V.3. Accident du travail	14
V.4. Préservation de la relation de travail avec le salarié	14
V.4.1. Maintien du lien social	14
V.4.2. Prévenir l'isolement	14
VI. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ET DES MANAGERS	14
VII. PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PARTICULIÈRES	15

DS


DS


DS


DS


DS


VII.1. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante	15
VII.2. Recours au télétravail en cas d'incapacité temporaire	15
VII.3. Les aidants familiaux	15
VII.4. Les salariés en situation de fragilité	16
VIII. MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE AU SEIN DES ENTITÉS	16
IX. DISPOSITIONS FINALES	16
IX.1. Durée, révision et dénonciation	16
IX.2. Commission de suivi de Groupe	17
IX.3. Entrée en vigueur et publicité	17
ANNEXE - LISTE DES SOCIÉTÉS À DATE	20

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

PREAMBULE

Le télétravail s'est largement développé au cours des vingt dernières années concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication ayant conduit à la numérisation de l'économie rendant possible d'autres modes d'organisation du travail, notamment le télétravail.

Le développement du télétravail connaît une forte accélération : une crise sanitaire sans précédent a conduit l'entreprise, dans un objectif de continuité de l'activité économique et de protection de la santé des travailleurs, à une large utilisation du télétravail dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie du covid 19.

Il est à noter que tout au long de cette période de crise sanitaire, l'engagement des salariés, l'animation du management et la continuité de la performance ont été soulignés par l'ensemble des parties. La pratique prolongée du télétravail a notamment permis de renforcer l'autonomie, la responsabilité individuelle et les liens de confiance entre collaborateurs.

La durée de cette expérience exceptionnelle et ses diverses mises en application tout au long de la crise sanitaire ont aussi eu pour conséquence d'en mesurer des impacts directs et indirects devant conduire à une vigilance et une position d'équilibre dans le recours et la mise en œuvre du télétravail notamment concernant le droit à la déconnexion.

Une attention particulière doit également être apportée à l'écosystème de l'entreprise, notamment concernant l'impact négatif indirect que peut avoir un recours important du télétravail sur les emplois de sous-traitants ou de fournisseurs de nos activités télétravaillables.

Un dernier point de vigilance porte sur les modalités de mise en œuvre du télétravail notamment sur l'articulation entre le présentiel et le distanciel afin de préserver l'équilibre et les motivations individuelles, le sens au travail, la permanence de la relation avec les clients et l'efficacité organisationnelle ainsi que de prévenir tout risque de sentiment d'isolement ou d'éloignement et d'impacts négatifs sur les fonctionnements et la performance au sein du collectif.

Prenant en compte la multiplicité de ces retours d'expérience, les parties au présent accord souhaitent faire évoluer la politique de télétravail au sein du Groupe Veolia et ainsi répondre aux enjeux Ressources Humaines et de performance plurielle suivants :

- renforcer la performance organisationnelle au sein de l'entreprise en apportant, aux managers et aux membres de leurs équipes souplesse, flexibilité et efficacité dans l'organisation du travail tout en poursuivant l'atteinte de ses objectifs de performance plurielle ;
- développer la responsabilisation des salariés et la confiance entre managers et salariés dans leur capacité à mettre en œuvre des modalités adaptées de gestion et d'organisation de leur activité et de performance collective ;
- répondre aux attentes des salariés de plus de responsabilité individuelle et d'autonomie et d'amélioration de la qualité de vie au travail par une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (dont la réduction des trajets et la fatigue associée) tout en préservant les fonctionnements collectifs et l'efficacité organisationnelle ;
- moderniser notre marque employeur et ainsi renforcer l'attractivité interne et externe de l'entreprise pour toutes les générations ;
- favoriser l'égalité professionnelle, grâce à une meilleure conciliation entre vie

- professionnelle et vie personnelle pour tous les salariés en télétravail ;
- favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap ;
 - prendre en compte les enjeux en matière environnementale par la limitation des déplacements, ce qui a une action positive contre le dérèglement climatique ;
 - Veiller au maintien et au développement de la cohésion sociale en poursuivant l'accompagnement et la proximité auprès de nos équipes opérationnelles et de terrain.

Les parties souhaitent également affirmer que le développement du télétravail n'a nullement pour objectif de favoriser l'externalisation des emplois, la délocalisation des compétences à l'étranger ou encore d'amoinrir la qualité des relations qui unissent Veolia à ses salariés, qu'il s'agisse des relations contractuelles, managériales ou humaines.

Dans ce cadre, il a été convenu ce qui suit sur les principes partagés à la mise en place et au dialogue social sur le télétravail à mettre en oeuvre au sein de l'ensemble des entités du groupe Veolia en France, au regard des spécificités propres à chacune d'entre elles :

I. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

I. 1. Périmètre 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.

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

Après la signature du présent accord, ses dispositions s'appliqueront de plein droit à toute nouvelle société entrant dans le champ d'application ainsi défini.

I. 2. Objet

Le présent accord cadre définit un dispositif général de recours au télétravail équitable et applicable selon les mêmes principes directeurs sur l'ensemble du périmètre Groupe en France.

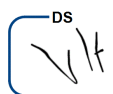
Les modalités pratiques de mise en oeuvre de ce dispositif ont vocation à être précisées, après concertation avec les IRP concernées dont les organisations syndicales représentatives, par accord ou à défaut par charte au sein de chacune des entités qui composent le Groupe en France, et ce au regard des spécificités propres à chacune d'entre elles.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre des principes généraux établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail tels que précisés et revus par l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Il est précisé par ailleurs que cet ANI a été étendu par Arrêté du 2 avril 2021, publié au J.O. du 13 avril. L'ANI constitue ainsi le socle des dispositions du présent accord.

Il a pour objet de définir les modalités du recours au télétravail au sein des Sociétés du Groupe Veolia en application des articles L. 1222-9 et suivants du Code du Travail. Il est applicable à tous les

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

salariés des Sociétés du Groupe Veolia comprises dans le périmètre du présent Accord, sous réserve de leur éligibilité au télétravail, telle que définie au titre II ci-dessous.

II. DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL, ÉLIGIBILITÉ ET LIEU DE TRAVAIL

II. 1. Définition du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il est précisé que le télétravail, régi par le présent accord, est distinct du « home office » qui implique une réalisation obligatoire de tout ou partie de l'activité professionnelle à domicile ainsi que du nomadisme qui s'adresse aux métiers qui nécessitent de nombreux déplacements.

De façon générale, dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise.

Il peut être aussi exercé de manière ponctuelle sur une durée déterminée dans des cas particuliers tels que, par exemple, une forte perturbation des transports publics, les intempéries ou pour répondre à un besoin temporaire lié à une situation personnelle ou professionnelle justifiée que pourrait rencontrer un salarié et qui nécessiterait une présence à domicile (exemples : salariée dont l'état de grossesse nécessite une réduction des trajets domicile-travail, salarié ayant des soins à domicile qui ne nécessitent pas pour autant un arrêt de travail,...). Les modalités d'appréciation des cas particuliers et leur mise en œuvre pratique sont à préciser au niveau des BU et/ou entités.

Par ailleurs, pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure tels que par exemple des situations de pandémie, de catastrophes naturelles, de destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, et pour ainsi répondre rapidement à ces situations, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Le CSE est alors consulté dans les plus brefs délais sur cette décision et les Organisations Syndicales Représentatives informées en parallèle.

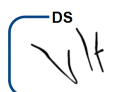
II. 2. Éligibilité au télétravail

Le télétravail est fondé sur le principe de la capacité du salarié à exercer de façon autonome des activités professionnelles pouvant être réalisées à distance.

Les parties au présent accord souhaitent rappeler la nécessité des conditions cumulatives suivantes :

- le poste du salarié doit être compatible avec cette organisation du travail ;
- le salarié doit disposer des capacités et aptitudes individuelles d'organisation et d'autonomie suffisantes et avérées sur son poste de travail, ce qui implique notamment que l'activité du salarié ne requiert pas un soutien de proximité et quotidien de son manager ;

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

- le salarié doit disposer d'un espace de travail compatible avec le télétravail notamment en termes de connexion, respect des règles de confidentialité et de sécurité. Il répond aux exigences en matière d'assurance multirisque habitation ;
- le salarié doit pouvoir assurer lors de son télétravail la continuité de la qualité de la relation avec ses clients et fournisseurs internes et externes et la poursuite de la performance opérationnelle.

Tout salarié répondant aux conditions cumulatives rappelées ci-dessus pourra être considéré, après validation de la hiérarchie, éligible au télétravail, que son contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Une ancienneté minimale pourra être requise, à préciser au niveau des entités.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit portée :

- aux nouveaux embauchés afin que le télétravail ne fasse pas obstacle à leur bonne intégration au sein de l'entreprise et du collectif de travail et à la compréhension de leurs missions et objectifs ;
- de même pour les stagiaires, alternants, en articulant avec vigilance les temps de présence nécessaires sur site requis par ces modalités de formation /convention.

L'éligibilité au télétravail est appréciée, pour chaque salarié concerné et pour un poste de travail donné, par son manager conformément aux conditions définies par le présent titre. En cas de besoin, tant le salarié que le manager pourront solliciter leur direction des ressources humaines.

En cas de mobilité ou de changement de fonctions, la possibilité ou la poursuite du télétravail fera l'objet, au regard du nouvel environnement professionnel, d'un nouvel examen, conformément aux conditions définies par le présent titre.

II.3. Lieu et espace de travail

Le télétravail régi par le présent accord est réputé s'exercer au domicile du salarié qui s'entend comme son lieu de résidence principale figurant sur son bulletin de paie.

Sous réserve de l'autorisation préalable de la société employeur (dont le formalisme est à préciser au niveau des entités et/ou BU), il pourra également s'exercer dans tout autre lieu choisi par le salarié (autre domicile¹ ou tiers lieu²), et sous condition du respect des règles cumulatives édictées ci-dessus ainsi que des règles d'assurance et de sécurité y compris relative à la confidentialité définies ci-dessous.

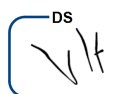
En aucun cas, le choix du lieu d'exercice du télétravail par le salarié ne peut engendrer de frais supplémentaires à charge de l'employeur notamment au titre du transport (individuel ou collectif) et/ou plus globalement des déplacements, de location de tiers lieu payant, etc.

Par ailleurs, le choix du lieu d'exercice du télétravail devra être compatible avec la réalisation d'éventuelles astreintes.

¹ l'autre domicile est un lieu privé de résidence autre que la résidence principale

² le tiers lieu est un espace ouvert public et partagé où des individus peuvent se réunir pour travailler (espace de travail ou de coworking interne (hors site de référence) ou externe à l'entreprise, campus connecté, atelier partagé,...)

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

En cas de changement de domicile principal, le salarié préviendra la Direction des Ressources Humaines en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement pour la Société employeur, le domicile du salarié devra répondre aux exigences en matière de sécurité électrique et d'assurance habitation visées au Titre V.

III. CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EN PÉRIODE NORMALE

III. 1. Principe du volontariat

Le télétravail en période normale revêt un caractère volontaire pour le salarié. Il lui revient la responsabilité d'exprimer son souhait de recourir au télétravail.

Après examen des conditions rappelées ci-dessus, la hiérarchie peut accepter ou refuser cette demande.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, l'employeur pourra par décision unilatérale décider de la mise en place d'un télétravail de crise dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le CSE, dans ce cas, est consulté dans les plus brefs délais.

Les autres modalités de mise en œuvre dans le cadre du dialogue social, le cas échéant, sont à préciser au niveau des entités.

III. 2. Diagnostic préalable

Le télétravail régulier doit s'intégrer dans une organisation de travail adaptée c'est-à-dire après analyse préalable indispensable des activités éligibles (métiers et/ou fonctions), à réaliser au sein des entités après échange avec les partenaires sociaux. Il est préconisé d'établir à la suite de ce diagnostic une liste des activités éligibles (métiers et/ou fonctions), annexée à l'accord ou à défaut la charte précisant les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail en période normale sur la base des principes édictés dans le présent accord.

III.3. Forme de l'accord

L'employeur et le salarié formalisent leur accord de recours au télétravail régulier par la rédaction d'un avenant au contrat de travail. En cas de recours à du télétravail occasionnel, l'accord est formalisé par tout autre moyen écrit (mail, courrier, kiosque RH,...).

Par ailleurs, à charge des entités concernées, tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail.

III.4. Refus du télétravail

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié, dès lors

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche.

Dans les cas prévus ci-dessus, le refus de la hiérarchie doit être motivé par un écrit.

Les représentants du personnel ont la faculté d'alerter l'employeur en cas de refus considéré injustifié par un ou plusieurs salariés, l'employeur s'engage alors à contrôler la motivation des refus et à répondre à l'alerte.

III.5. Adaptation, suspension et réversibilité du télétravail

III.5.1. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance, dont les modalités sont à préciser au niveau de la BU et/ou de l'entité.

III.5.2. Suspension

Le responsable hiérarchique pourra, en cas de besoin avéré et justifié lié au bon fonctionnement du service, informer le salarié d'une suspension provisoire du télétravail pour une durée variable qui dépendra de la contrainte opérationnelle considérée. Le formalisme et le délai de prévenance en cas de suspension provisoire est à préciser au niveau des BU et/ou entités.

En miroir, le salarié pourra, en cas de besoin temporaire lié à une situation personnelle justifiée, informer son manager de la suspension provisoire du télétravail dans les mêmes conditions.

III.5.3. Réversibilité

Chacune des parties pourra mettre un terme à cette organisation du travail (notamment si l'une des conditions d'éligibilité n'est plus remplie ou si le télétravail n'est plus compatible avec les impératifs personnels ou professionnels du salarié ou n'est plus compatible avec les impératifs du service ou si le manager constate que les objectifs ne sont plus tenus pendant la période de télétravail) ou revoir à la baisse ou à la hausse le nombre de jours par semaine de télétravail à condition d'en prévenir l'autre en respectant un délai de prévenance à préciser au niveau des entités.

La réversibilité à la demande du manager doit être motivée par écrit.

La réversibilité du télétravail ne s'inscrit pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire et ne peut, par conséquent, être utilisée comme sanction disciplinaire.

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

IV. CONDITIONS D'ORGANISATION ET D'EXÉCUTION DU TÉLÉTRAVAIL

IV.1. Dispositions légales et conventionnelles applicables

Les modalités d'exécution des fonctions du salarié dans le cadre du télétravail sont strictement identiques à celles applicables lorsqu'il les exerce au sein des locaux de l'entreprise. Ainsi, le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages et est soumis aux mêmes obligations et exigences professionnelles que lorsqu'il exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise. S'agissant des droits et avantages, tel est notamment le cas, s'agissant des éléments de rémunération, des possibilités de déroulement de carrière, de l'accès à la formation et aux informations syndicales et de l'exercice du droit syndical

IV.2. Durée du travail et temps de repos

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours. Ainsi, le salarié en télétravail organise son temps de travail dans le cadre de la législation, de la convention collective et des règles en vigueur dans l'entreprise. Le salarié doit être joignable aux mêmes plages horaires que celles habituellement pratiquées lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et dans le respect des accords collectifs applicables sur le temps de travail.

IV.3. Contrôle du temps de travail

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

Dans ce cadre, l'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Dans le cadre des outils de gestion des temps, il est préconisé que la pose des jours de télétravail ne soit pas associée à une demande d'absence ou de congé, à charge des BU et/ou entités d'étudier les modalités de mise en œuvre de cette modification et d'en préciser le calendrier de mise en œuvre.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés. Les organisations syndicales représentatives devront également en être informées en parallèle.

Néanmoins, dans le cadre de la confiance mutuelle, cette organisation du télétravail ne peut s'envisager sans rappeler des principes éthiques relatifs à l'usage des outils informatiques. Ainsi, le Groupe VEOLIA s'engage à ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail.

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

IV.4. Respect du droit à la déconnexion et équilibre des temps de vies

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail, dont les modalités sont à préciser au sein des BU et/ou entités.

IV.5. Equipements et usage des outils numériques

IV.5.1. Equipements fournis par l'entreprise

L'employeur fournit le matériel nécessaire aux tâches de travail du télétravailleur.

Aussi, s'il dispose, à titre habituel et dans le cadre de ses fonctions au sein des locaux de l'entreprise, d'un matériel informatique portable, le collaborateur pourra utiliser cet outil de travail dans le cadre du télétravail.

Si tel n'est pas cas, le collaborateur éligible au télétravail bénéficiera d'un matériel portable en remplacement de l'ordinateur fixe de son poste de travail. Le travail à domicile pourra débuter une fois l'outil remis.

Enfin, afin de prendre en compte l'aménagement particulier que peut nécessiter le poste de certains salariés au regard de l'activité exercée, il appartiendra alors à l'entreprise de mettre à disposition de son salarié des équipements additionnels justifiés et indispensables au bon accomplissement du travail.

Les matériels mis à disposition par l'entreprise demeurent son entière propriété. Ils devront être utilisés dans un cadre strictement professionnel. Sera toutefois tolérée l'utilisation raisonnable des outils professionnels pour la vie quotidienne d'un salarié lorsque cette utilisation est justifiée par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

Le télétravailleur ne pourra utiliser d'autres matériels sauf à ce qu'il y soit expressément autorisé par l'entreprise. En tout état de cause, aucun collaborateur ne saurait être contraint d'utiliser ses outils personnels.

Les représentants du personnel et mandataires syndicaux bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail.

Les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont à préciser au niveau des BU et/entités.

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

IV.5.2. Autres équipements

Les salariés qui le souhaitent pourront, après étude de faisabilité, avoir accès à des tarifs privilégiés, négociés par la Direction des Achats du Groupe, pour l'achat de certains périphériques informatiques ou mobiliers bureautiques. Ces équipements, achetés par les salariés, seront leur entière propriété.

IV.5.3. Modalités d'utilisation des équipements

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

A cet égard, les parties soulignent l'intérêt de reprendre les bonnes pratiques sur l'usage des outils numériques et de la protection des données énoncées dans l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 à savoir :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à prévenir sans délai la Société employeur de tout vol, perte, anomalie ou de tout défaut de fonctionnement du matériel. La Société employeur prendra, dans les plus brefs délais, les décisions pour assurer la sécurité des données et réduire le plus possible le temps d'indisponibilité du système.

Le salarié devra garantir en toutes circonstances la confidentialité des données professionnelles mises à sa disposition, ainsi que leur intégrité et disponibilité. Il veillera tout particulièrement à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Plus généralement, il appartient à chaque salarié de respecter toutes les consignes de sécurité qui lui sont communiquées telles qu'elles résultent notamment de la Charte informatique en vigueur au sein de la Société employeur.

IV.6. Articulation télétravail et travail dans les locaux des entités du Groupe

Afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations de travail, le travail

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

en présentiel reste la norme, les salariés pourront sur la base de volontariat disposer de 2 jours de télétravail par semaine.

Ce nombre de 2 jours de télétravail par semaine pourra être dépassé de manière ponctuelle sur une durée déterminée dans des cas particuliers tels que, par exemple, une forte perturbation des transports publics, les intempéries ou pour répondre à un besoin temporaire lié à une situation personnelle ou professionnelle justifiée que pourrait rencontrer un salarié et qui nécessiterait une présence à domicile (exemples : salariée dont l'état de grossesse nécessite une réduction des trajets domicile-travail, salarié ayant des soins à domicile qui ne nécessitent pas pour autant un arrêt de travail,...). Les modalités d'appréciation des cas particuliers et leur mise en œuvre pratique sont à préciser au niveau des BU et/ou entités.

Lorsque le poste occupé par le salarié bien que n'étant pas incompatible par nature avec le télétravail n'est toutefois pas conciliable avec un exercice à hauteur de 2 jours de télétravail par semaine, il sera possible de convenir d'1 journée de télétravail par semaine.

Les modalités de prise des journées de télétravail sont à préciser au sein de chacune des entités, dans le respect des principes directeurs ci-dessous :

- La planification des jours de télétravail se fera en cohérence avec les obligations individuelles et collectives professionnelles (organisation du service, permanence d'accueil, clients internes ou externes, formation, les réunions d'équipe,...) ;
- En cas de nécessité opérationnelle et d'urgence, le collaborateur pourra, à la demande de son manager, devoir se rendre sur son lieu de travail habituel pendant qu'il est en situation de télétravail. Les modalités pratiques d'un tel recours (dont le délai de prévenance) sont à préciser au niveau des BU et/ou entités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cas spécifiques et exceptionnels que sont les périodes de quarantaine dans le cadre de situation pandémique par exemple.

IV.7. Autres dispositions relatives au télétravail volontaire et régulier

Veolia a réaffirmé sa vision du télétravail. La norme de fonctionnement, quelles que soient les fonctions, est le présentiel. Le télétravail est une disposition d'organisation proposée aux salariés sur la base du volontariat et dans des conditions définies au sein du présent accord.

Le télétravail en tant que mode d'organisation optionnel choisi par le salarié n'ouvre pas droit en soi à une indemnité compensatrice spécifique.

Toutefois, en vertu du principe d'égalité de traitement entre tous les télétravailleurs, il sera attribué aux salariés ne bénéficiant pas de titre restaurant, un titre restaurant et/ou un équivalent forfaitaire de la compensation de la part patronale attribuée dans le cadre de la restauration collective d'entreprise, pour les jours où le salarié se trouve en situation de télétravail dans une limite maximum de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année et dans des conditions conformes à la réglementation en vigueur. Le montant pris en charge par l'employeur sera conforme aux principes applicables dans chaque entreprise.

Les modalités de prise en charge du titre restaurant et/ou de équivalent forfaitaire de la compensation de la part patronale sont à préciser au niveau de la BU et/ou l'entité.

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

V. RÈGLES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN CAS DE TÉLÉTRAVAIL

V.1. Principes généraux applicables

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail.

Ainsi, le salarié en télétravail bénéficie de l'intégralité des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, dans les mêmes conditions que s'il travaillait au sein des locaux de l'entreprise. L'employeur doit veiller à leur respect. Par ailleurs, au même titre que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, le télétravailleur est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses activités de télétravail.

Le télétravail régulier ne peut être comparé aux situations rencontrées dans le cadre d'un confinement imposé et de longues semaines successives de télétravail.

Cependant les dispositifs ou recommandations sur les démarches "gestes et postures" et bonnes pratiques pour "se déconnecter de sa journée de télétravail" pourront être utilement réactivés et partagés au sein des services et entités.

En complément une vigilance particulière devra être apportée aux conditions de sécurité dans lesquelles s'exercent le télétravail notamment si ce lieu est un lieu occasionnel.

Cette responsabilité est du ressort du télétravailleur.

Les enjeux de sécurité informatique sont essentiels dans un contexte où la confidentialité des informations et des données est parfois stratégique. Les télétravailleurs devront se conformer aux règles d'utilisation et règles internes et s'assurer des conditions de confidentialité et de sécurité informatique

Tout manquement pourrait conduire à l'arrêt immédiat du recours au télétravail.

Ces dispositions devront être étudiées de façon précise au sein des entités au regard notamment des principes relatifs à la conformité du domicile et à la souscription d'assurance détaillés ci-dessous.

V.2. Conformité du domicile et assurance

Il appartient au télétravailleur de s'assurer que le domicile au sein duquel le télétravail est exercé est conforme au regard de son assurance habitation et permet l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, notamment en matière d'installation électrique.

L'employeur a souscrit une assurance pour les matériels mis à disposition du salarié en situation de télétravail, s'agissant de leur défaillance éventuelle. De ce fait, l'employeur est assuré en responsabilité civile pour les dommages pouvant être causés par les matériels mis à disposition du salarié en situation de télétravail. L'assureur de Veolia renonce à recours contre le salarié et son assureur multirisques habitation dans les cas où les matériels mis à la disposition du salarié venaient à subir des dommages dans le cadre d'un sinistre pris en charge au titre de l'assurance multirisque habitation du salarié.

DS
(

DS
Vlt

DS
CC

DS
PB

DS
MF

V.3. Accident du travail

La législation relative aux maladies professionnelles et accidents du travail étant applicable, tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans les horaires habituels de travail obéit à la même réglementation qu'un accident survenu dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités de prévenance en cas de maladie ou d'accident survenant pendant l'exercice du télétravail sont à préciser au niveau des BU et/ou entités.

V.4. Préservation de la relation de travail avec le salarié

Une attention particulière doit être portée non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

V.4.1. Maintien du lien social

L'éloignement des collaborateurs et la distanciation physique des équipes de travail du fait du télétravail ne doit pas conduire à un amoindrissement du lien social. Des dispositifs ad hoc mobilisant tous les acteurs de l'entreprise peuvent être élaborés et mis en œuvre dans l'entreprise pour garantir le maintien du lien social. Cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

V.4.2. Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Des règles de fonctionnement communes intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manœuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux interlocuteurs et personnes ressources et aux modalités de leur interpellation sont autant de garants face au risque d'isolement. C'est pourquoi les temps de travail collectif réguliers sont indispensables.

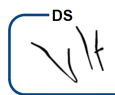
Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. A cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc.

VI. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ET DES MANAGERS

Les parties au présent accord partagent l'importance d'un accompagnement afin que les collectifs de travail au sein de chaque activité puissent trouver de nouveaux repères, développer des modes de fonctionnement propres à leurs activités permettant de concilier les exigences de performance pour l'entreprise et un mieux-être au travail pour le salarié.

Dans ce contexte, le Groupe s'engage en concertation avec les entités du Groupe en France à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation suivantes :

- Actions de sensibilisation/formation pouvant prendre différentes formes, dont des formats



- dématérialisés en vue d'en favoriser l'accès et le suivi ;
- Intégration des enjeux du télétravail aux formations au management (notamment mais non exclusivement pour les primo managers) mais aussi sensibilisation des télétravailleurs concernant leurs responsabilités dans la mise en œuvre des conditions d'un télétravail bâtie sur la confiance mutuelle ;
- Des sessions de co-développement entre managers afin d'échanger sur les retours d'expérience et de partager les bonnes pratiques pourront également être organisées.

Dans le cadre de ces formations ou sensibilisations pourront notamment être proposées les thématiques listées à l'article 4.2 de l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail telles que *l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs,...*

VII. PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PARTICULIÈRES

VII.1. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

Le manager porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

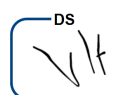
VII.2. Recours au télétravail en cas d'incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire entraînant ou risquant d'entraîner un arrêt de travail (en cas de grossesse par exemple) et après certificats favorables du médecin traitant et avis favorable du médecin du travail, un salarié peut bénéficier d'une mise en place temporaire du télétravail pendant tout ou partie de la semaine.

Ce cas de recours au télétravail est à l'initiative exclusive du salarié et doit être validé préalablement par son responsable hiérarchique après concertation avec la Direction Ressources Humaines.

VII.3. Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.



VII.4. Les salariés en situation de fragilité

Il est utile de mettre à disposition de tous les salariés, y compris ceux en télétravail, les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra-familiales, d'addictions, etc) puissent y recourir.

VIII. MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE AU SEIN DES ENTITÉS

Les modalités pratiques et organisationnelles sur le périmètre France sont du ressort des entités et de la responsabilité managériale du fait des grandes diversités des situations, processus, organisations, relations clients, liens avec les équipes opérationnelles.

Les entreprises non couvertes par une charte ou accord sur le télétravail en période normale sont invitées, après concertation avec les IRP concernées dont les organisations syndicales représentatives, à définir par accord ou à défaut par charte, dans un délai de 3 mois suivant la signature du présent accord de groupe, les modalités pratiques de mise en place d'un dispositif de télétravail en période normale sur la base des principes édictées dans le présent accord.

Les entreprises déjà couvertes par une charte ou un accord sur le télétravail en période normale sont, quant à elles, invitées à engager des discussions avec les IRP concernées dont les organisations syndicales représentatives, dans un délai de 3 mois suivant la signature du présent accord de groupe, en vue de compléter et/ou d'adapter si nécessaire, par accord ou à défaut par charte, leurs dispositifs de télétravail en période normale mis en place préalablement, et ce au regard des principes directeurs édictés dans le présent accord. Les dispositions du présent accord de groupe n'impliquent pas la remise en cause des dispositions plus favorables contenues dans les accords ou chartes sur le télétravail existants.

Les accords ou à défaut les chartes sur les modalités pratiques de mise en œuvre du présent accord de groupe feront l'objet d'une information en CSE/CSEC.

Par ailleurs, annuellement, un bilan du télétravail sera présenté en CSE/CSEC précisant notamment le nombre de salariés bénéficiant du télétravail avec le nombre de jours accordés, le nombre de demandes totales précisant les demandes acceptées et refusées avec motifs de refus ainsi que le nombre des demandes de réversibilité.


IX. DISPOSITIONS FINALES

IX.1. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent, par ailleurs, de se rencontrer tous les trois ans afin d'examiner la possibilité d'amender le présent accord.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

Chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision, qui devra être notifiée à chacun des autres signataires, pourra porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

Une réunion de négociation sera alors organisée dans les meilleurs délais suivant cette demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau groupe.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

IX.2. Commission de suivi de Groupe

Une commission de suivi de Groupe du présent accord, présidée par la DRH Groupe, est constituée. Outre les représentants de la DRH Groupe, elle est composée de quatre membres par organisation syndicale signataire.

Elle est chargée de veiller à la mise en œuvre et au suivi du présent accord, à l'analyse et aux traitements des éventuels dysfonctionnements, ainsi qu'à la promotion des bonnes pratiques. La Commission de suivi Groupe peut également être saisie en cas de difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord par chacune des Parties pour rendre un avis sur la question posée.

Elle s'assurera également que l'application du présent accord n'induit aucune discrimination de quelque nature qu'elle soit, ne porte aucunement préjudice à l'avancement professionnel des collaborateurs et préserve l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du groupe Veolia.

Une attention particulière sera également apportée sur les sujets relatifs à la santé et la sécurité des salariés en situation de télétravail (R.P.S, accident du travail, incidents relevés, droit à la déconnexion, ...).

Cette commission Groupe se réunira une fois par an et pour la première année dans les 6 mois suivant la signature du présent.

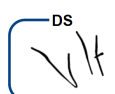
IX.3. Entrée en vigueur et publicité

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau groupe à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions réglementaires, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version originale papier et une version sur support électronique) par la Société auprès de la DREETS compétente.

^{DS}


^{DS}


^{DS}


^{DS}


^{DS}


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

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires.

Enfin, le présent accord sera, après l'anonymisation des noms et prénoms des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

* * *

^{DS}
C

^{DS}
Vlt

^{DS}
CC

^{DS}
PB

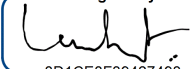
^{DS}
MF

SIGNATURES

Fait à Aubervilliers, Le **1er octobre 2021**

En 7 exemplaires originaux.

Pour Veolia :
Monsieur **Jean-Marie LAMBERT**
Directeur des Ressources Humaines Groupe

DocuSigned by:

8D1CE8F39427493...

Pour la CFDT :
Monsieur **Florencio MARTIN**

DocuSigned by:


0FA0F47EAEBA46A...

Pour la CFE-CGC
Madame **Patricia BEHAL**

DocuSigned by:

A0E8AB22D7724BA...

Pour la CGT
Monsieur **Vincent HUVELIN**

DocuSigned by:

09151E434FD3446...

Pour la CGT-FO
Monsieur **Christian CHAVATTE**

DocuSigned by:

FFD713D1FA52419...

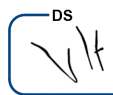
ANNEXE - LISTE DES SOCIÉTÉS À DATE

EAU FRANCE - UES EAU

BAIE D'ARMOR EAUX
CEBH (COMPAGNIE DES EAUX DE LA BANLIEUE DU HAVRE)
CEC (COMPAGNIE D'EXPLOITATION ET DE COMPTAGE)
CEO (COMPAGNIE DES EAUX ET DE L'OZONE)
CERGY PONTOISE ASSAINISSEMENT
CFSP (COMPAGNIE FERMIÈRE DE SERVICE PUBLIC)
CMESE (COMPAGNIE MÉDITERRANÉENNE D'EXPLOITATION DES SERVICES D'EAU)
COMPAGNIE DES EAUX DE MAISONS-LAFFITTE
CREUSOT-MONTCEAU (C.M.E)
CYCLE DE L'EAU EXPERTISE ET ASSISTANCE (C2A)
CYO
EAU ARDRE ET VESLE (EAV)
EAUX DE DINAN – EAU POTABLE
EAUX DE LA POSSESSION
ECHM (EAU ET CHALEUR HAUTE MONTAGNE)
EPUR (EPURATION POMPAGE URBAIN ET RURAL)
FLAINE ÉNERGIE
LA CHAMPENOISE DE DISTRIBUTION D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT,
ROYAN EAU ET ENVIRONNEMENT
RUAS MICHEL SA
RUNEO
SABATP (SOCIÉTÉ AUXILIAIRE DE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS)
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DE L'EST DE LA FRANCE, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS EST DE LA FRANCE
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DE NORMANDIE, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS DE NORMANDIE
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DU LANGUEDOC ROUSSILLON, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS DU LANGUEDOC ROUSSILLON
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DU NORD DE LA FRANCE, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS DU NORD DE LA FRANCE
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DU SUD-EST DE LA FRANCE, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS DU SUD-EST DE LA FRANCE
SADE - COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EXPLOITATIONS DU SUD-OUEST DE LA FRANCE, PAR ABRÉVIATION SADE-EXPLOITATIONS DU SUD-OUEST DE LA FRANCE
SAE (SOCIÉTÉ AVIGNONNAISE DES EAUX)



SEAO (SOCIÉTÉ DES EAUX ET DE L'ASSAINISSEMENT DE L'OISE)
SEAT (SOCIÉTÉ DES EAUX DE L'AGGLOMÉRATION TROYENNE)
SED (SOCIÉTÉ DES EAUX DE DOUAI),
SEG (SOCIÉTÉ D'ENTREPRISES ET DE GESTION)
SEM (SOCIÉTÉ DES EAUX DE MELUN)
SET (SOCIÉTÉ DES EAUX DU TOUQUET)
SETDN (SOCIÉTÉ DES EAUX DE TROUVILLE DEAUVILLE ET NORMANDIE)
SETOM SA
SFDE (SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DISTRIBUTION D'EAU)
SMADEC (SOCIÉTÉ MÂCONNAISE D'ASSAINISSEMENT DE DISTRIBUTION D'EAU)
SOCIÉTÉ ASSAINISSEMENT PRESQU'ÎLE DE GUÉRANDÉ
SOCIÉTÉ COMPAGNIE DES EAUX ET DE L'OZONE CORSE (CEO CORSE)
SOCIÉTÉ D'ASSAINISSEMENT DE BORDEAUX MÉTROPOLE (SABOM)
SOCIÉTÉ D'ASSAINISSEMENT DU BOULONNAIS (SAB)
SOCIÉTÉ D'ASSAINISSEMENT DU GRAND AVIGNON (SAGA)
SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION D'EAU DU BASSIN D'ARCACHON SUD (SEEBAS)
SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DE SYSTÈME ET D'INSTALLATIONS D'EAU D'ASSAINISSEMENT (SESIEA)
SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES EAUX DE SEINE EURE NORMANDIE
SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES EAUX VEOLIA VENDÉE (SEEVV)
SOCIÉTÉ DE VALORISATION DES EFFLUENTS DE LA MÉTROPOLE DU GRAND NANCY » (SOVEM)
SOCIÉTÉ DES EAUX DE CAMBRAI
SOCIÉTÉ DES EAUX DE LA MÉTROPOLE NÎMOISE
SOCIÉTÉ DES EAUX DE LA VILLE DE MILLAU
SOCIÉTÉ DES EAUX DE PICARDIE
SOCIÉTÉ DES EAUX DE SAINT OMER
SOCIÉTÉ DES EAUX DE TOULON
SOCIÉTÉ DES EAUX DU BOULONNAIS
SOCIÉTÉ DES EAUX DU GRAND ARRAS (SEGA)
SOCIÉTÉ DES EAUX DU PAYS DE MONTBÉLIARD (SEPM) (EX- SODESP 6)
SOCIÉTÉ DES EAUX POTABLES DU GRANVILLAIS ET DE L'AVRANCHIN (SEPGA)
SOCIÉTÉ DU BASSIN D'ARCACHON ASSAINISSEMENT (SB2A)
SOCIÉTÉ EAU DU GRAND LYON (EAU DU GRAND LYON)
SOCIÉTÉ EQUALIA SERVICES
SOCIÉTÉ GRAND PRADO 360 D
SOCIÉTÉ KYRNOLIA
SOCIÉTÉ MÂCONNAISE DES EAUX
SOCIÉTÉ MOSELLANE DES EAUX



SOCIÉTÉ SEINE OUEST ASSAINISSEMENT
SOCIÉTÉ VALYO
SOCIÉTÉ VEOLIA EAU EXPLOITATIONS LE HAVRE
SRDE (SOCIÉTÉ RÉGIONALE DE DISTRIBUTION D'EAU)
TEC (SOCIÉTÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION ET DE COMPTAGE)
VAG (SOCIÉTÉ VAROISE D'AMÉNAGEMENT ET DE GESTION)
VEDIF (VEOLIA EAU D'ILE DE FRANCE)
VEOLIA EAU COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX

EAU FRANCE - Sociétés hors UES EAU

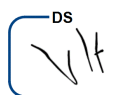
ABYLON
BIRDZ
COMPAGNIE ALSACIENNE EAU ET ASSAINISSEMENT (CAEA)
EAU DE LA MÉTROPOLÉ EUROPÉENNE DE LILLE (ILEO)
ENTREPRISE ROGER MARTEAU
GENERALE DES EAUX GUADELOUPE
HOMEFRIEND
MAJIKAN
PAYBOOST
SEEG
SIVAL
SOCIETE DES EAUX DE CORSE (SDEC)
SOCIETE NOUVELLE CHAPUIS
STE ANONYME FOIRE INTERNATIONALE DE MARSEILLE (SAFIM)
TRAVAUX HYDRAULIQUES ET BETON ARME (THEBA)
VAL DE LOIRE SOLOGNE TRAVAUX PUBLICS (VLSTP)
VEOLIA WATER INFORMATION SYSTEMS (VWIS)

EAU FRANCE - Société des Eaux de Marseille / hors UES SEM

BIOTECHNA
BRONZO TP
ECOTEC
SOMEI

EAU FRANCE - Société des Eaux de Marseille / UES SEM

AGGLOPOLE PROVENCE EAU
ASSAINISSEMENT EST MÉTROPOLÉ
ASSAINISSEMENT OUEST MÉTROPOLÉ
EAUX DE MARSEILLE

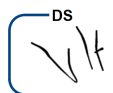


BELUX

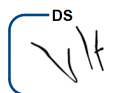
FLEXCITY SAS (ex ACTILITY ENERGY)

RECYCLAGE ET VALORISATION DES DÉCHETS FRANCE

ALPES ASSAINISSEMENT
ALPHA
ARC EN CIEL 2034
ARVALIA
ATEP
AUBINE
AUREADE
BIO BESSIN ENERGIE
CDIF
CGECP
CHAREO
COVALYS
CTSP CENTRE
DIGEO
ECOPLASTICS
ENTREPRISE BRONZO
ESTERRA
EVOLIA
GENERIS
GEVAL
IF44
IPODEC NORMANDIE
JACKY DUFEU
JURALIA
LUCANE
MCV
MICRO ORANGE
MILLE
NETRA
ONYX ARA
ONYX EST
ONYX LANGUEDOC ROUSSILLON
ONYX MEDITERRANEE
OTALIA
OTUS



PAUL GRANDJOUAN SACO
PETROFER SOCIÉTÉ NOUVELLE
PLASTIC RECYCLING
PMG
PREFERNORD
REMIVAL
REP
RIMMA
RONAVAL
SAREN
SAVED
SAVIP
SEA
SECODE
SETMI
SETOM
SETRAD
SHMVD
SMTVD
SNVE
SOBREC
SOCCOIM
SOMOVAL
SONIRVAL
SOVAL
SOVAL NORD
SOVALEM
SPEN
STE INDUSTRIELLE DU LITTORAL MEDITERRANEEN (SILIM)
STVL
SYNER VAL
TAIS
TRIADE AVENIR OUEST
TRIADE AVENIR RHONE ALPES
TRIADE AVENIR SUD
TRIADE ELECTRONIQUE
TRINEO
TRISALID (EX IF43)
V.R. VALORISATION NORMANDIE
VAL'ERGIE
VALAUBIA
VALBOM



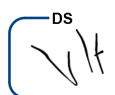
VALDEO
VALENE
VALEST
VALINEA
VALNOR
VALOMED
VALOMSY
VALOR'CAUX
VALOREIZH
VALSUD
VDF VEOLIA DÉMANTÈLEMENT OUEST (ex Séjourné)
VEOLIA DÉCONSTRUCTION FRANCE
VEOLIA DÉMANTÈLEMENT SOLUTIONS
VEOLIA PROPRETE ST DENIS (VPFR)
VEOLIA RECYCLAGE VALORISATION HAUTS DE FRANCE
VP AQUITAINE
VP ILE DE FRANCE
VP LIMOUSIN
VP MIDI PYRENEES
VP NORMANDIE
VP POITOU CHARENTES
VP RHIN RHÔNE
VP SAS
XVEO

VE SA ET ENTITÉS RATTACHÉES

CAMPUS VEOLIA
SEURECA
VEOLIA ENVIRONNEMENT SA
VERI

SARP

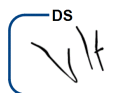
A2H
BONDIL ASSAINISSEMENT
ETS GEORGES FARINA
GROUPE VITA
STE PROVENCALE GS
TRANSPORT & ENTRETIEN PHOCEEN
AIT (Assistance Industrielle et Technique)



BACHELET-BONNEFOND
BOUILLET ASSAINISSEMENT
CURAGE INDUSTRIEL DE GONESSE
EAV
ECOPUR
ETS MICHEL WEILL
FCA
LEHOUX
SAD
SANI CENTRE
SARP CENTRE EST
SARP GRANDS COMPTES
SARP MEDITERRANEE
SARP NORD
SARP OUEST
SARP SA
SARP SUD OUEST
SATER
SEAV
SERVICE ENTRETIEN MEDITERRANEE
SNAVEB
SOA
SOCIETE MERIDIONALE D'ENVIRONNEMENT (SME)
SODI
SODI NORMANDIE
SODI SIDE
SOTAME
SVR VIDANGES RÉUNIES
TELEREP FRANCE
TRANSMANCHE SERVICES
YVES MADELINES SA
SARP OSIS

VSEI (Veolia Solutions pour l'Energie et l'Industrie)

ALTERGIS INGENIERIE
DEFENSE ENVIRONNEMENT SERVICES
FACADES INGENIERIE
FACADES INGENIERIE CONSTRUCTION
GESTEN
OFIS



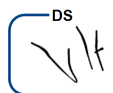
POSITIF
SAGEES Guadeloupe
SAGEES Guyane
SAGEES Martinique
SAGEES Réunion
STLI
STPI
TECHNOLOGIE ET INGÉNIERIE
VEOLIA ENERGIE FRANCE
VESTALIA
VIGS
VPIS
SUDAC

NUCLEAR SOLUTIONS

ASTERALIS
AXI
SAFE TECHNOLOGIES

SADE

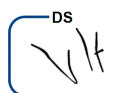
CIEMA
CLAISSE ENVIRONNEMENT
CONDUITES CANAL ATLANTIQUE
DPSM
EIE (Equipement Industriel Européen)
ERCTP
GANTELET GALABERTHIER
GECITEC
GT CANALISATION
GUIGUES
HUMBERT
MIANE ET VINATIER
PERRIER
ROCHE
SADE - CGTH
SAT
SET (Société Equipement Tuyauteries)
SETHA
SFDE TRAVAUX



SMTP
SNA (Société Niçoise d'Assainissement)
SOMECC
TERRATECH

SARP INDUSTRIES

CEDILOR
DIELIX
ECO VALOR
EDIB
EMTA
EOD-EX
EOVAL
EST ARGENT SAS
EURO DIEUZE
GRS VALTECH
HYDROPALÉ
LAMBERTY
OCCITANIS
OREDUI
OSILUB
RTDH
SARP CARAIBES
SARP INDUSTRIES SIEGE
SARPI LA TALAUDIÉRE
SARPI USINE LIMAY
SEDIBEX
SERAF
SEREP
SEVIA
SIAP
SIRA
SITREM
SMAB
SOLAMAT MEREX
SOLICENDRE
SOLITOP
SONOLUB
SOREDII
SOTREMO



SOTRENOR
SPR
SPUR ENVIRONNEMENT
TPA

SEDE

ANGIBAUD DEROME ET SPECIALITES
POETHIC
SANI
SEDE ENVIRONNEMENT
ETABLISSEMENTS HUON
SOCIETE EMILE BRUN

VEOLIA WATER TECHNOLOGIES - UES OTV

OTV
OTV INTERNATIONAL
SOLYS (ex-SPF-SOLUTIONS PLATFORM FRANCE)
VWS SUPPORT

VEOLIA WATER TECHNOLOGIES - hors UES OTV

ENTROPIE
PLASTIC METAL TECH.
SIDEM
SIDEM ST BARTHELEMY
VEOLIA WATER STI

