



ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE ENTREPRISE EUROPEEN CHEZ SUEZ ENVIRONNEMENT

PREAMBULE

En décembre 2012, Gdf Suez a décidé de ne pas renouveler le pacte d'actionnaires qui arrive à échéance le 22 juillet 2013. Par conséquent, à compter du 23 juillet 2013, SUEZ ENVIRONNEMENT ne sera plus consolidée en intégration globale dans les comptes de Gdf Suez. Dès Juillet 2013, SUEZ ENVIRONNEMENT constitue un Groupe à part entière avec son propre Comité d'Entreprise Européen.

Présent sur l'ensemble des activités liées à l'environnement, SUEZ ENVIRONNEMENT, s'engage à apporter des réponses aux grands enjeux sur le long terme sur la base d'un projet industriel ambitieux et responsable, dans le respect des règles internationales : principes et droits fondamentaux de l'O.I.T., pacte mondial et déclarations de l'ONU, principes directeurs de l'O.C.D.E.

Parce que la direction et les représentants des salariés considèrent que le dialogue social est un des fondements de la réussite économique, le Groupe tient à accompagner son développement par la mise en place d'instances permettant ce dialogue entre direction et représentants des salariés des sociétés du Groupe.

L'Europe, élargie aux pays candidats (dont leur candidature a été acceptée par le Parlement Européen et sont en voie d'adhésion), est le lieu prioritaire dans lequel le Groupe entend concrétiser cette volonté en prenant appui sur les lois et pratiques transnationales et notamment sur la directive européenne relative aux Comités d'Entreprise Européens et sa transposition dans les différentes législations des pays de l'Union (en France loi n° 96-985 du 12 novembre 1996) et ordonnance n° 2011-1328 du 20/10/2011, transposant la Directive Européenne 2009/38/CE du 6/05/2009).

Dans cet espace géographique, les signataires du présent accord ont l'ambition de faire du CEE une instance d'information et de consultation où direction et représentants des salariés chercheront à assurer à la fois l'efficacité des entreprises du Groupe et la prise en compte des intérêts de leurs salariés. Ils expriment leur conviction que, dans les domaines de compétence du CEE, le dialogue social peut accroître la pertinence et l'efficacité des décisions de la direction en permettant aux représentants des salariés d'en connaître et comprendre les raisons, ainsi que de faire des propositions pour les compléter ou les améliorer. Ils veulent ainsi associer développement du Groupe et progrès des conditions matérielles et morales des salariés. Ils attacheront un soin particulier aux questions concernant l'emploi, les conditions de travail, la santé, la sécurité, la formation professionnelle, la mobilité, la diversité et l'égalité professionnelle.

Les signataires veulent aussi faire du CEE un des moyens d'afficher et de partager les principes de responsabilité sociale de SUEZ ENVIRONNEMENT et ses valeurs de service public, notamment sur l'exercice de la solidarité et l'accès à l'eau, à la propreté et pour les clients en situation difficile. Ils entendent ainsi favoriser l'émergence d'une identité forte combinant la diversité des cultures des sociétés du Groupe et l'ambition commune de travailler au progrès économique et social en Europe en promouvant un modèle d'entreprise consciente de ses responsabilités de service public.



ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le comité d'entreprise européen (CEE) est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du Groupe SUEZ ENVIRONNEMENT (entreprise dominante et filiales).

Le comité d'entreprise européen (CEE) a également pour mission de promouvoir l'information, l'échange de vues, le dialogue social, de favoriser le partage d'expériences et de développer la concertation.

Il est consulté sur les questions transnationales qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du Groupe situés dans deux États membres différents.

Sont également considérés comme transnationaux les sujets concernant une filiale située hors France qui relèvent d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le Groupe et qui sont importants pour le personnel européen en termes d'étendue de leurs effets potentiels ou qui impliquent un transfert des activités entre les États membres.

L'information et la consultation des salariés s'effectuent au niveau approprié de direction et de représentation, en fonction du sujet traité et des textes applicables en la matière.

Le CEE a pour but d'améliorer et garantir l'information et la consultation des salariés de l'ensemble des entreprises relevant du périmètre du Groupe SUEZ ENVIRONNEMENT.

Conformément au principe de subsidiarité, le CEE ne se substitue pas aux instances d'information et de consultation du personnel propres à chaque entreprise et à chaque pays, qui conservent l'intégralité de leurs attributions.

Le présent accord a pour objet de définir le périmètre, l'information, la consultation, la composition, le fonctionnement et les moyens du CEE.

ARTICLE 2 - PERIMETRE CONCERNE

Le présent accord concerne l'entreprise dominante et ses filiales des pays européens (Union Européenne, AELE, pays candidat dont leur candidature a été acceptée par le Parlement Européen et sont en voie d'adhésion).

La liste de ces sociétés à la date de la signature, figure en annexe 2 du présent accord. Elle est modifiée en fonction des évolutions du Groupe.

Dans cet espace géographique, l'accord concerne les entreprises sur lesquelles SUEZ ENVIRONNEMENT exerce une influence dominante au sens de l'article premier de la loi de transposition française.

Sont intégrées dans le périmètre, les sociétés consolidées dans les comptes de l'entreprise en intégration globale (cf. définition en annexe 1) ou qui sont détenues à plus de 50%, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

Le périmètre ainsi défini fera l'objet d'un examen une fois par an en début d'année (en fonction de la situation constatée au 31 décembre de l'année précédente) afin de tenir compte des évolutions intervenues au sein du Groupe et de procéder aux ajustements nécessaires.

En outre, si une société ou un groupe de sociétés dans laquelle SUEZ ENVIRONNEMENT a une participation de 10 à 50 % dans le périmètre géographique ci-dessus défini, ne répond pas au

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including PT, FRUE, LF, JW, and a large signature on the right. A small number '2' is visible near the bottom right.

critère susvisé mais revêt de par sa taille, le nombre de travailleurs concernés, l'enjeu social qu'elle représente dans l'Etat concerné ou son importance stratégique, une position particulière dans le Groupe, le secrétariat du CEE et le représentant de la direction pourront néanmoins examiner sa situation concrète afin de permettre, sous réserve de l'accord du Président et de la majorité des représentants des salariés du CEE, la participation d'un observateur ou de membres complémentaires. En accord avec le Secrétariat et le Président, les sociétés directement concurrentes exerçant des activités similaires avec le groupe seront exclues de cette faculté.

Lorsqu'une nouvelle société, située dans un pays européen (périmètre élargi aux pays candidats dont leur candidature a été acceptée par le Parlement Européen et sont en voie d'adhésion) non représenté au CEE remplit les critères définis dans l'article 2, un ou plusieurs membres pourront être désignés conformément aux dispositions de l'article 6 dès la première réunion utile du secrétariat, avec validation à la séance plénière suivante du CEE.

Le secrétariat sera informé sur chaque société qui viendrait à ne plus remplir les critères définis pour l'inclusion dans le périmètre du CEE. L'information sera ensuite transmise aux membres par voie électronique.

ARTICLE 3 - L'INFORMATION DU CEE

Les membres du CEE bénéficient en continu des informations relatives à la vie du Groupe et aux stratégies économiques, financières, et sociales du Groupe au niveau européen.

Pour ce faire, la direction apporte, en temps voulu, aux représentants des salariés les informations leur permettant de comprendre les objectifs poursuivis et les stratégies mises en œuvre, d'évaluer leur incidence, d'apprécier les résultats obtenus, et d'assurer le suivi des questions relevant des compétences du CEE.

Le contenu de ces informations porte notamment sur :

- la structure du Groupe et son évolution,
- les orientations stratégiques et les perspectives économiques (éléments prévisionnels financiers) et sociales du Groupe pour l'année à venir, et les suivantes si elles sont disponibles, plus particulièrement celles afférentes aux entreprises du Groupe en Europe,
- la situation économique et financière du Groupe (y compris la présentation des comptes consolidés, du rapport du commissaire aux comptes correspondant ainsi que des investissements),
- l'évolution de l'ensemble des activités et son incidence sur l'emploi au sein du Groupe,
- les caractéristiques sociales relatives à l'ensemble du Groupe sur la base des éléments issus du reporting social du Groupe.

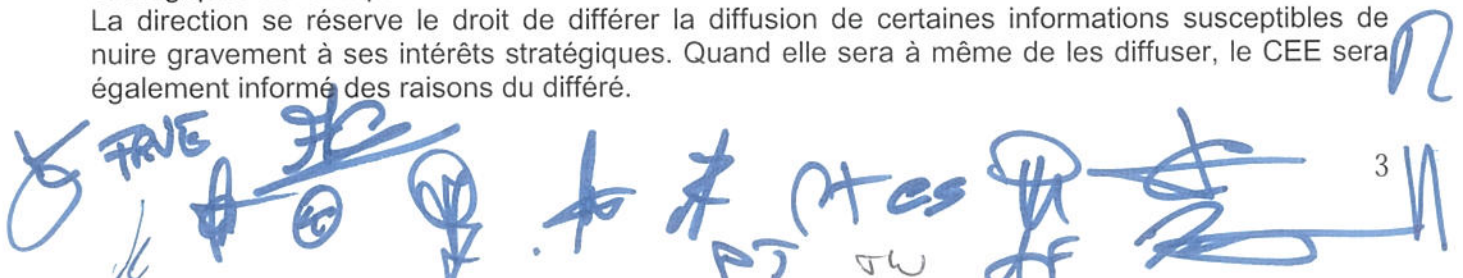
D'autres thèmes transversaux (égalité des chances, R&D,...) pourront faire l'objet de développement spécifique.

Le Président peut également transmettre au CEE toute information qu'il juge utile sur la stratégie du Groupe au niveau mondial.

Ces informations et leurs conséquences sociales pourront donner lieu à débat.

Sans préjudice des obligations d'information d'autres instances, le secrétariat du CEE est tenu informé entre deux séances, sans délai, de toute évolution des structures et des orientations stratégiques du Groupe.

La direction se réserve le droit de différer la diffusion de certaines informations susceptibles de nuire gravement à ses intérêts stratégiques. Quand elle sera à même de les diffuser, le CEE sera également informé des raisons du différé.



3

Par dérogation, le chef d'une entreprise dominante qui lance une offre publique d'acquisition sur le capital d'une entreprise, n'est pas tenu de saisir le CEE dans le cadre de la procédure d'info/consultation préalablement à ce lancement. En revanche, il réunit le CEE dans un délai le plus rapproché suivant la publication de l'offre, permettant la présence effective des membres du CEE, en vue de leur transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

Le CEE sera informé des chartes ou des accords européens et mondiaux signés au sein de SUEZ ENVIRONNEMENT par les organisations syndicales et la direction.

Sous réserve que les signataires de ces chartes ou des accords européens l'aient expressément prévu, le CEE pourra participer aussi à l'application et au suivi de chartes ou accords européens.

ARTICLE 4 - LA CONSULTATION DU CEE

4-1

La consultation du CEE consiste à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés et la Direction à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées pouvant avoir un effet utile et être pris en compte par le groupe.

Elle implique que le CEE dispose d'informations précises, écrites et pertinentes sur les sujets à l'ordre du jour. Ces informations sont diffusées conformément à l'article 7-4.

La consultation du CEE est mise en œuvre dans les conditions et domaines définis ci-après.

4-2

Le CEE est obligatoirement consulté sur les orientations du groupe en matière :

- de politique de recherche et de développement,
- de nouveaux process industriels, de choix technologiques et de méthodes de travail,
- de politique d'environnement,
- de missions d'intérêt général,
- d'égalité professionnelle,
- de politique de formation,
- de politique de prévention et de sécurité, de conditions de travail, d'hygiène et de santé,
- de politique sociale du Groupe en matière de restructurations,
- de politique de mobilité.

Le débat sur ces orientations doit permettre l'expression de l'avis des représentants des salariés et des réponses motivées de la direction.

4-3

Dans le cas d'évènements exceptionnels ou de décisions affectant considérablement les intérêts des salariés relevant du champ de compétences du CEE, (par exemple : délocalisation, cessions, fusions, fermetures d'entreprises, d'établissements, licenciements collectifs, de plans de départs volontaires collectifs...), le CEE est réuni à la demande du Secrétaire en session extraordinaire.

Il est alors informé et consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision. Par ailleurs, l'avis du CEE donne lieu à une réponse motivée de la direction.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the word 'TRUE' and various initials like 'CS', 'DT', and 'N'.

4-4

Le CEE est en outre consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre le Président et le secrétariat.

4-5

Lorsqu'un même sujet est soumis à un processus d'information/consultation auprès d'instances de représentation des salariés de niveaux différents (local et/ou national, et européen), chacun de ces processus doit débiter dans une même période d'amplitude de 6 semaines. Puis, chacune des instances concernées poursuivra son propre processus.

En règle générale, le CEE sera informé prioritairement. De plus, il sera veillé à ce que chaque instance ait connaissance du processus d'information/consultation dans sa globalité.

Enfin, le projet ne peut entrer en vigueur qu'à l'issue de l'aboutissement de toutes les procédures d'information/consultation.

ARTICLE 5 - L'EXPRESSION DU CEE SUEZ ENVIRONNEMENT ET L'INFORMATION DES SALARIES

5-1

Le CEE constitue un lieu où ses membres sont libres d'exprimer leurs vues et opinions sur l'ensemble de ses domaines d'intervention.

Compte tenu d'une part de l'étendue des thèmes ayant vocation à être abordés en réunion du CEE, d'autre part du travail indispensable pour appréhender au mieux chaque problématique, le CEE décide de prolonger son action dans le cadre de groupes de travail.

A cet effet, seront institués des groupes de travail non permanents (article 5.2), constitués ad hoc lorsque un thème le rendra utile, et d'autres permanents dans certains domaines de compétence du CEE (article 5.3).

Ces groupes de travail, dont la mission consiste à faciliter et approfondir les travaux de l'instance plénière, n'ont pas vocation à se substituer ni au rôle du CEE ou ni au rôle des organisations syndicales.

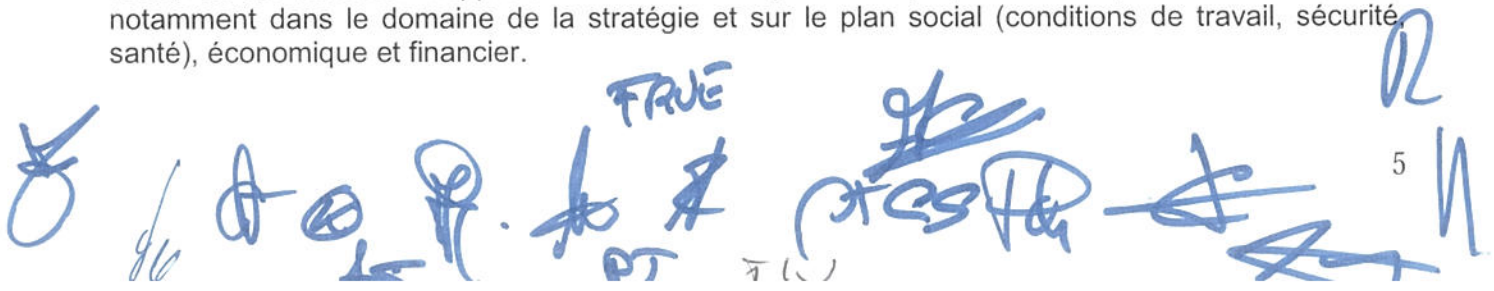
5-2 Groupes de travail non permanents

Des groupes de travail ad-hoc et non permanents, dont les membres sont des représentants de l'instance, peuvent être constitués. Le groupe de travail ainsi constitué peut éventuellement se faire assister de personnalités compétentes, salariées du Groupe ou externes à celui-ci. La constitution de ces groupes de travail, de même que la désignation des personnalités externes au Groupe, se font à l'initiative commune du Président et des représentants des salariés.

5-3 Groupes de travail permanents

En plus des groupes de travail mentionnés à l'article 5-2, afin de favoriser un dialogue social de proximité, des groupes de travail permanents sont constitués.

Ces groupes de travail ont pour mission de promouvoir l'information, la concertation et le dialogue social et de favoriser l'approfondissement de questions propres à chaque secteur d'activité notamment dans le domaine de la stratégie et sur le plan social (conditions de travail, sécurité, santé), économique et financier.



FRUE
5

Ces groupes sont une émanation du CEE, qui désigne par un vote majoritaire certains de ses membres chargés d'animer ces réflexions en groupe restreint, à charge pour ceux-ci de rendre compte de leurs travaux au CEE.

Sous réserve qu'il n'existe pas d'instances SUEZ ENVIRONNEMENT similaires au niveau européen, les groupes de travail permanents suivants sont constitués :

- Emploi, formation, mobilité, diversité, égalité professionnelle, garanties sociales et reporting social

Ce groupe de travail se réunit deux fois par an. Il est composé de 18 membres.

- Santé, sécurité, prévention des risques professionnels

Ce groupe de travail se réunit 2 fois par an. Il est composé de 18 personnes.

- Par domaine d'activité : (2 réunions par an)
 - o Un groupe de travail pour l'eau comprenant 10 membres
 - o Un groupe de travail pour le déchet comprenant 15 membres

Chacun de ces groupes de travail est composé de membres titulaires ou suppléants élus au CEE ayant développé un intérêt ou une compétence particulière sur les problématiques concernées, ainsi que de membres de la direction. En cas d'absence d'un membre titulaire à un groupe de travail celui-ci pourra être remplacé par un autre membre titulaire ou suppléant du CEE.

Des réunions supplémentaires pourront être convenues en concertation entre le Secrétariat et le Président du CEE.

Toute création d'un groupe de travail supplémentaire nécessite une délibération spéciale et majoritaire du CEE et l'accord du Président.

L'ordre du jour des groupes de travail est fixé en concertation entre les animateurs des groupes de travail et la direction.

Les réunions se déroulent sur une durée totale de deux jours comprenant une réunion préparatoire, une réunion plénière et une réunion de synthèse. Cette dernière réunion a aussi pour objet de rédiger un compte rendu à destination du CEE.

Sur la base des comptes rendus d'activité transmis par les groupes de travail, le CEE ou le secrétariat peut proposer les questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour d'une séance plénière.

Des représentants du personnel de sociétés du Groupe non représentées au CEE et des personnalités compétentes, salariés du Groupe ou externes à celui-ci, peuvent être invités aux réunions des groupes de travail permanents, après concertation entre la direction et le secrétariat.

5-4

Les débats menés au sein du CEE, ainsi que les avis et les procès-verbaux du CEE, font l'objet d'une information large et rapide auprès des salariés du Groupe sous la responsabilité de la Direction de SUEZ ENVIRONNEMENT, via la Direction des Relations Sociales. Cette information est réalisée selon les pratiques propres à chaque entreprise du groupe afin d'assurer l'information des salariés du groupe.

A la demande des membres du CEE, le secrétariat pourra proposer la diffusion d'informations aux salariés du Groupe en concertation avec la Direction.



FRVE
PS
6

Un groupe de travail « Communication » sera mis en place pour définir les modalités plus précises de mise en œuvre de cet article. Il sera chargé entre autres d'améliorer l'accès des salariés aux informations sur l'activité du CEE par intranet ou par internet.

Par ailleurs, ce même groupe de travail examinera la faisabilité de mettre en œuvre des enquêtes auprès des salariés. Ces enquêtes seront mises en œuvre qu'après accord du Secrétariat et de la Direction.

5-5 Expertises

Dans le cadre des compétences du CEE, les représentants des salariés peuvent :

- décider, à leur seule initiative et à la majorité des voix, de faire procéder à une expertise sur des questions relevant des domaines de consultation du CEE.
- convenir avec le Président de l'engagement de toute autre expertise confirmé par un vote à la majorité des voix en séance plénière.

Le cahier des charges de l'expertise et la désignation de l'expert doivent être approuvés par un vote à la majorité des représentants des salariés du CEE présents en séance plénière préalablement au démarrage de l'expertise sauf application des dispositions du dernier alinéa de l'article 7-2-1.

Le délai de réalisation d'une expertise prise en charge par l'entreprise doit être fixé conjointement par le Président et les membres du CEE au moment du vote.

Les modalités de financement de ces expertises sont prévues à l'article 7-6.

Le choix du cabinet d'expertise fait l'objet d'une concertation avec les autres institutions de représentation du personnel afin d'éviter les missions redondantes. Le rapport de l'expertise sera transmis à l'ensemble des instances concernées.

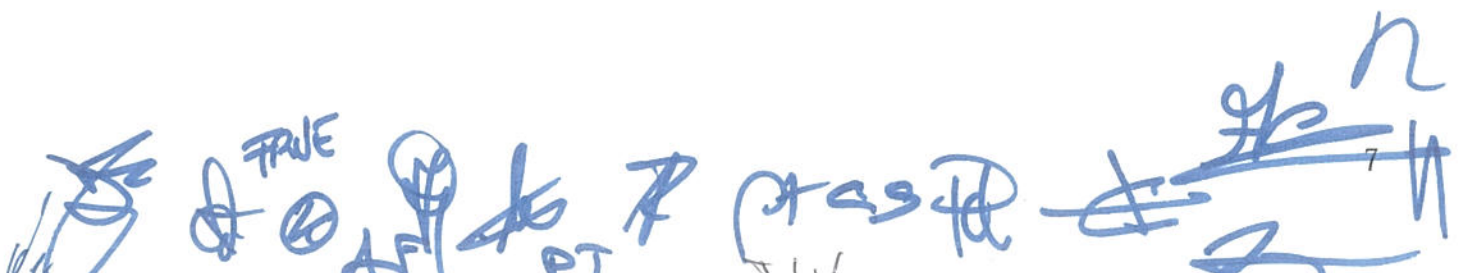
L'expertise sur les comptes consolidés réalisée de par la loi au niveau du Comité de Groupe France, élargie dans une perspective européenne, sera présentée et commentée au cours d'une séance ordinaire du CEE.

ARTICLE 6 - LA COMPOSITION DU CEE

6-1 Membres titulaires

Le nombre de membres titulaires du CEE représentant les salariés et leur répartition s'effectuent comme suit selon les tranches d'effectif ci-dessous

- de 135 à 2000 salariés : 1 membre
- de 2001 à 6000 salariés : 1 membre
- de 6001 à 10000 salariés : 1 membre
- de 10001 à 16000 salariés : 1 membre
- A partir de 16001 salariés : 1 membre supplémentaire par tranche de 5.000 salariés. Il sera fait application de la règle de l'arrondi mathématique pour définir le nombre entier de postes supplémentaires attribués.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including "TRUE", "AFI", "DT", and others, some with a large "n" above them.

6-2 Membres suppléants

Des suppléants sont désignés dans les mêmes conditions et en même temps que les membres titulaires.

Ces membres suppléants participent aux réunions préparatoires, plénière et de restitution en l'absence d'un titulaire de sa délégation. Ils peuvent être désignés pour participer aux différents groupes de travail.

Lorsqu'il remplace un titulaire, le suppléant dispose des mêmes droits et devoirs qu'un membre titulaire. De plus, il dispose des droits prévus pour les suppléants dans le présent accord.

Les membres suppléants sont systématiquement destinataires des mêmes documents et informations que les titulaires et peuvent participer aux actions de formation prévues pour les membres titulaires du CEE.

Les membres titulaires et suppléants sont obligatoirement salariés du Groupe.

6-3 Personnes invitées

Les personnes invitées par le CEE, à titre consultatif, sont :

- les observateurs ou membres supplémentaires désignés dans les conditions fixées à l'article 2,
- les auditeurs intervenant dans les conditions de l'article 5
- avec l'accord du Président, une ou plusieurs personnalités compétentes selon les sujets abordés,
- à titre permanent, deux représentants des fédérations syndicales européennes

6-4 Désignation des membres

Les membres français sont désignés par les organisations syndicales cumulativement représentatives au plan national et au sein du groupe (sont considérées comme représentatives au niveau du groupe, les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10 % aux résultats des dernières élections de Comités d'entreprise ou d'Etablissement ou ayant obtenu au moins un membre au Comité de Groupe France).

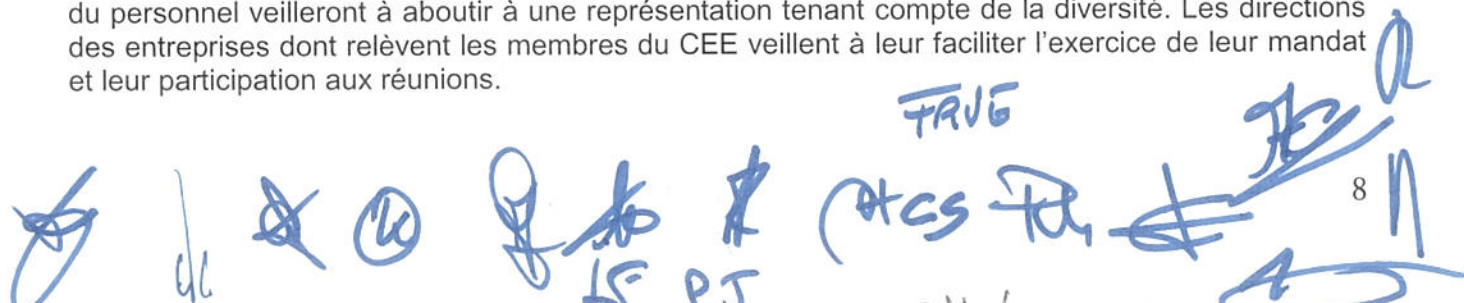
Les membres français du CEE sont choisis parmi leurs membres élus, titulaires ou suppléants, ou désignés, en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale aux résultats des élections de Comités d'Entreprise ou d'Etablissement servant à la constitution du Comité de Groupe à la date la plus proche.

Les représentants des salariés des entreprises ou établissements compris dans le périmètre et situés hors de France sont désignés ou élus selon les règles de la loi de transposition de chaque pays lorsqu'elles sont expressément prévues, ou, à défaut, selon les règles ou usages ou accords en vigueur dans ces pays-

La Direction veille au respect de l'application des dispositions réglementaires ou conventionnelles des pays membres.

Les nominations par les organisations syndicales représentatives ou à défaut par les représentants du personnel veilleront à aboutir à une représentation tenant compte de la diversité. Les directions des entreprises dont relèvent les membres du CEE veillent à leur faciliter l'exercice de leur mandat et leur participation aux réunions.

FRUG
ACCS
LF PJ
8



6-5 Durée du mandat

Sous réserve des dispositions de l'article 6-6, la durée du mandat est fixée à 4 ans.

6-6 Modification de la représentation

Les modifications de la représentation des salariés, liées aux évolutions du Groupe, interviennent conformément aux dispositions de l'article 2 sur le périmètre.

Une fois par an, la représentation des salariés au CEE, définie à l'article 6.1, est ajustée en fonction des évolutions du périmètre défini à l'article 2 sauf pour les situations visées à l'avant-dernier alinéa de l'article 2.

Le mandat de membre du CEE cesse automatiquement lorsque la société à laquelle appartient le représentant sort du périmètre du Groupe.

Il en est de même lorsque le représentant perd son mandat électif ou syndical. Dans ce dernier cas, le membre sortant est remplacé selon les règles de désignation prévues par l'article 6-4.

ARTICLE 7 - FONCTIONNEMENT ET MOYENS :

7-1 Présidence

La réunion est présidée par le Directeur Général du Groupe ou son représentant.

Le représentant du Directeur Général dispose des mêmes attributions que le Directeur Général de l'entreprise dominante.

Le Président du CEE peut se faire accompagner de personnes de son choix, notamment des responsables des branches et, si nécessaire, d'experts en fonction des sujets traités.

7-2 Secrétariat

7-2-1 Composition et rôle du secrétariat

Le secrétariat est composé d'un Secrétaire et de secrétaires adjoints conformément à la répartition fixée ci-après.

Le Secrétaire et les secrétaires adjoints sont élus parmi les membres titulaires du CEE.

Le Secrétaire représente le CEE pour l'accomplissement de tous les actes liés à la personnalité civile dont bénéficie le Comité.

Le secrétariat est chargé de coordonner l'activité et le suivi du CEE entre les séances et de préparer les réunions. Il est également chargé du suivi des expertises mentionnées à l'article 5-5, en lien avec la direction pour celles décidées en commun.

Le secrétariat exerce une mission de coordination permanente entre la direction et les membres du CEE représentant les salariés sur les questions relatives au fonctionnement du CEE et des groupes de travail.

Outre ces missions de coordination et de suivi, le secrétariat est un lieu privilégié d'échanges avec la direction.

Le secrétariat se réunit une fois tous les 2 mois (soit 6 réunions par année). Cette réunion plénière qui se déroule sur une journée est précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. La direction participe aux réunions plénières du secrétariat afin d'échanger sur des sujets d'actualité.

Le fonctionnement du secrétariat est prévu dans un règlement intérieur validé par le CEE.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the word 'TRIE' and the number '9'.

Le secrétariat du CEE pourra disposer d'un appui d'expert avec l'accord du Président, dans les conditions fixées par le CEE.

7-2-2 Désignation du secrétariat :

Le Secrétaire est élu par le CEE pour la durée de son mandat de membre du CEE (4 ans) à la majorité absolue des membres titulaires représentants des salariés au CEE, au terme d'un scrutin à un tour. Si aucun candidat n'obtient la majorité absolue, un second tour sera organisé : sera alors élu Secrétaire, le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

Si aucun candidat n'est élu, un troisième tour est organisé avec les deux candidats ayant obtenu le plus de voix au second tour (ou plus en cas d'égalité de voix). Sera alors élu le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

L'élection du Secrétaire se fera à bulletin secret dès lors qu'un membre le demande.

Les représentants des salariés français désignent **4** secrétaires adjoints, selon les modalités qu'ils définiront. En cas de désaccord, ceux-ci seront issus des 4 organisations syndicales les plus représentatives.

Les représentants des salariés des autres nationalités du Groupe désignent **6** secrétaires adjoints, selon des modalités qu'ils définiront. En cas de désaccord, ceux-ci sont issus des **6** pays dans lesquels le Groupe emploie les effectifs salariés les plus importants.

Les nominations aux postes de Secrétaire et de secrétaires adjoints veilleront à aboutir à une représentation équitable tenant compte de la diversité et de la transnationalité du Groupe.

L'ensemble des représentants des salariés entérine par un vote à la majorité absolue la liste des secrétaires adjoints ainsi constituée.

7-3 Réunions

Sauf événement exceptionnel, le CEE se réunit 2 fois par an en séance plénière sur convocation du Président (une fois en France et une fois dans un autre pays européen où le Groupe est implanté sauf accord entre le Secrétariat et le Président).

Les réunions se déroulent sur une journée. Le cas échéant, elles peuvent être prolongées d'une journée, en fonction de l'ordre du jour.

Les représentants des salariés tiennent une réunion préparatoire la veille de la réunion plénière et une réunion de synthèse le lendemain.

Le Secrétaire et le Président du CEE peuvent convenir d'une ou plusieurs séances complémentaires.

En outre, le CEE est réuni de droit, dans un délai de 6 semaines si la majorité des membres représentants les salariés en font la demande.

7-4 Ordre du jour

Le Président et le Secrétaire déterminent conjointement l'ordre du jour. A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le Président.

Toutefois, la demande d'inscription d'un point à l'ordre du jour, formulée par la majorité des représentants des salariés doit être retenue.

L'ordre du jour est adressé aux membres titulaires et aux suppléants, par voie électronique, a minima trois semaines avant chaque séance ordinaire. L'ensemble des documents nécessaires à

l'information du CEE sont adressés à minima 15 jours avant chaque séance ordinaire par voie électronique. Les documents présentés en séance plénière sont traduits dans l'ensemble des langues du CEE. A titre exceptionnel à la demande du Secrétaire du CEE et avec l'accord de la direction certains documents nécessaires aux réunions préparatoires pourront être traduits dans l'ensemble des langues du CEE. S'il s'agit d'une séance tenue à l'occasion de circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour et les documents associés sont adressés dans les plus brefs délais. Ces documents sont traduits dans l'ensemble des langues du CEE. Si les documents sont trop volumineux, un envoi papier peut être fait sur demande.

7-5 Procès-verbal de séance

Les séances plénières font l'objet d'un procès-verbal rédigé sous la responsabilité du Secrétaire. Le procès-verbal reprend les principaux éléments des débats, positions et avis exprimés par toutes les parties. Après avoir été porté à la connaissance du Président, un projet de procès-verbal est diffusé dans leur langue aux participants dans le mois qui suit chaque séance. Le document définitif, approuvé à la séance suivante, est signé par le Président et le Secrétaire puis diffusé dans les sociétés du Groupe par le secrétariat.

7-6 Budget et frais de fonctionnement

L'ensemble des frais afférents à la tenue des réunions prévues aux articles 5-2, 5-3 et 7-3 du présent accord est à la charge du Groupe (traduction et diffusion des documents préparatoires et procès-verbaux de séance, frais de transport et d'hébergement des représentants des salariés et des personnes invitées prévues à l'article 6-3).

La direction prendra en charge les frais afférents à la tenue des réunions bimestrielle du secrétariat. Les documents étudiés lors des réunions du secrétariat seront traduits en français et en anglais. Toutefois, lorsque l'un des secrétaires adjoints n'est pas familiarisé avec le français ou l'anglais, les documents pourront être traduits dans sa langue maternelle à sa demande.

La direction s'efforcera de réduire la charge supportée par les sociétés les moins importantes. Est également à la charge du Groupe la formation des titulaires et des suppléants du CEE, définie à l'article 8-4.

Le secrétariat dispose en permanence d'un local équipé (informatique, télécommunications) indépendant. Le secrétariat disposera d'un appui administratif.

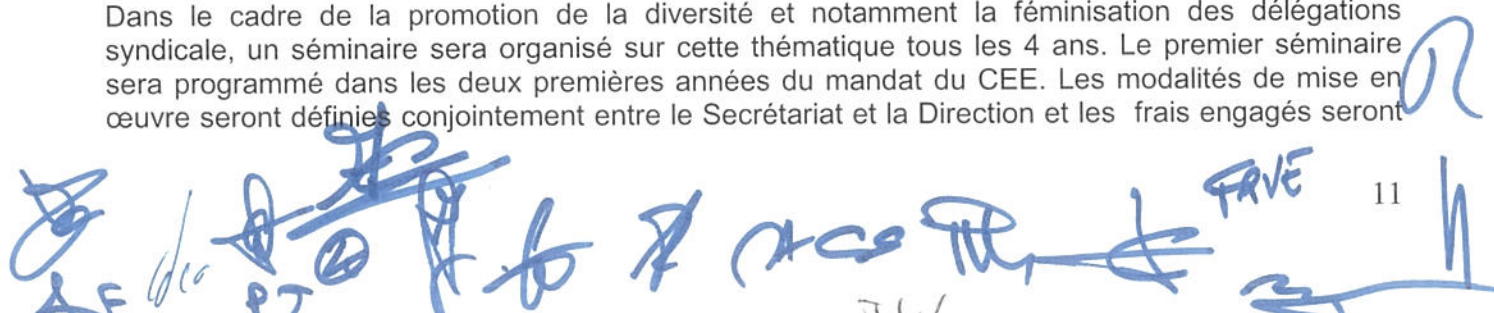
Les frais relatifs au fonctionnement des groupes de travail définis à l'article 5-5, ainsi que les frais des expertises décidées avec l'accord du Président (article 5.4) sont à la charge du Groupe.

Les traductions à l'initiative du secrétariat dans le cadre des travaux préparatoires et de synthèse de réunions sont à la charge du Groupe.

Enfin, un budget est alloué chaque année au CEE et suivi par le secrétariat notamment pour les expertises décidées à l'initiative du CEE, pour les autres traductions à l'initiative des membres ou du secrétariat et pour les frais de transport et d'hébergement non pris en charge par la direction.

Le montant maximum de ce budget est fixé à 40.000 euros par an non cumulable d'une année sur l'autre.

Dans le cadre de la promotion de la diversité et notamment la féminisation des délégations syndicales, un séminaire sera organisé sur cette thématique tous les 4 ans. Le premier séminaire sera programmé dans les deux premières années du mandat du CEE. Les modalités de mise en œuvre seront définies conjointement entre le Secrétariat et la Direction et les frais engagés seront



pris en charge par l'entreprise après accord de la Direction. A l'issue de ce premier séminaire, un bilan sera dressé entre le Secrétariat et la Direction sur les suites à donner.

ARTICLE 8 - STATUT ET MOYENS DES MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLEANTS

8-1 Clause de protection des représentants des salariés au CEE

Les protections ou garanties dont bénéficient les membres du CEE résultent, le cas échéant, des mandats nationaux qui leur sont conférés, de la législation et/ou des accords conventionnels ou réglementaires qui les régissent.

Les activités et travaux dans le cadre du mandat de membre du CEE sont assimilés à une activité professionnelle et ne peuvent donner lieu à discrimination ou sanction.

8-2 Moyens matériels des membres

L'ensemble des membres titulaires, et suppléants, bénéficie des moyens informatiques et de télécommunication modernes nécessaires à l'exercice de leur mandat selon les standards des sociétés d'appartenance (téléphone GSM, ordinateur portable, ou IPAD, imprimante et consommables, accès internet, wifi) et tout accès à des moyens de communication modernes permettant une bonne communication entre les membres.

La maintenance, les mises à jour et les remplacements nécessaires sont assurés par l'entreprise suivant les procédures habituelles dans les sociétés d'appartenance.

En cas de difficulté d'application de ce dispositif, un échange aura lieu entre la direction et le secrétariat pour résoudre cette difficulté.

8-3 Crédit d'heures

En plus du temps passé dans chaque réunion préparatoire, plénière et de synthèse du CEE, les membres titulaires et suppléants du CEE disposent chacun du temps nécessaire pour assurer leur mandat.

Lorsqu'un membre souhaitera utiliser cette possibilité, il devra en informer préalablement sa hiérarchie avec un délai de prévenance raisonnable sauf situation exceptionnelle.

L'utilisation de ce dispositif est basé sur la responsabilité de chacun et la confiance.

En cas de difficulté d'application de ce dispositif, un échange aura lieu entre la direction et le secrétariat pour résoudre cette difficulté.

Si des difficultés récurrentes persistaient, un autre mode de fonctionnement pourrait être défini par la direction du Groupe après échange avec le secrétariat.

8-4 Formation des membres du CEE

Chaque membre (titulaire et suppléant) du CEE dispose de 3 jours de formation par an. Cette formation pourra être dispensée par les organismes de formation agréés ou par les fédérations ou confédérations syndicales nationales ou européennes.

A chaque nouvelle mandature, les membres du CEE (titulaires et suppléants) disposent de 4 jours de formations la première année de mandat. Deux de ces quatre jours de formation sont dédiés à la compréhension du rôle des institutions européennes (avec visite possible des institutions présentes à Bruxelles). Durant les trois années suivantes, les membres du CEE disposent de 3 jours de



formation par an. Enfin, en cours de mandat, tout nouveau membre du CEE disposera d'une journée supplémentaire de formation au socle de 3 jours de formation.

Indépendamment de celle-ci, une formation linguistique (français ou anglais) sera dispensée à chaque membre du CEE, selon la politique de développement des compétences linguistiques dans le Groupe.

En concertation avec le Secrétariat et après accord du président, 10 membres du CEE participeront annuellement s'ils le souhaitent à des séminaires ou congrès liés aux métiers représentatifs du groupe.

8-5 Droit de circulation

Les membres du CEE ont accès aux entreprises comprises dans le périmètre du Groupe, afin de rencontrer, dans leurs locaux, les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux. Ils peuvent visiter les sites de ces entreprises avec l'accord préalable du chef d'entreprise concerné.

Les frais de déplacement (transport, hébergement et interprétariat) correspondant à ces voyages sont pris en charge par la direction dans la limite de 18 missions par an. La durée et le contenu de ces missions seront déterminés préalablement entre le Secrétariat et la Direction.

Une fois par an, une visite d'un site sera organisée pour tous les membres participant à la réunion plénière. Toutefois, en cas d'empêchement et en accord avec le secrétariat, la visite pourra être annulée.

Lorsqu'un membre du CEE représente plusieurs entreprises ou une entreprise composée de plusieurs établissements dans un même pays, il lui est reconnu le droit de consulter les salariés et de leur rendre compte de son mandat sur site, après concertation avec la direction de l'entreprise concernée, notamment sur les moyens associés.

8-6 Obligation de discrétion

Les membres du CEE, le(s) expert(s) qui les assistent, ainsi que les auditeurs, sont tenus conformément aux dispositions du Code de travail au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations de nature confidentielle données comme telles par la direction. Cette obligation ne disparaît pas avec la perte du mandat.

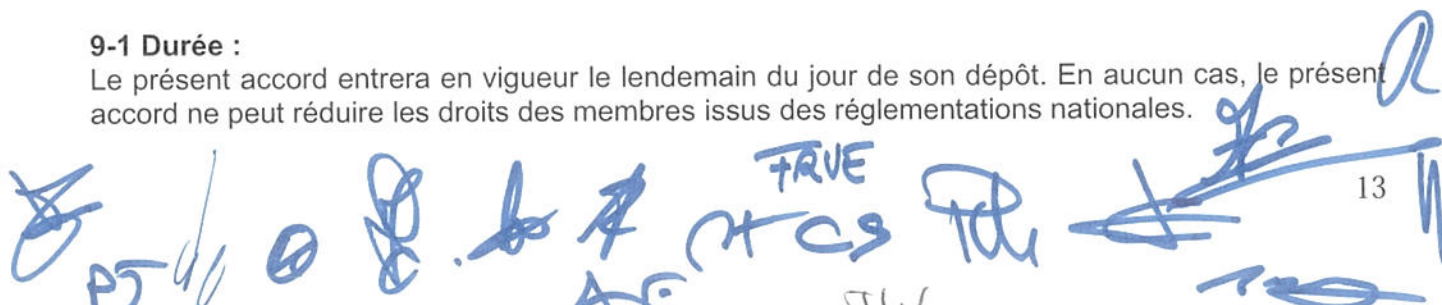
8-7 Valorisation de l'expérience

L'expérience et les compétences acquises au travers de l'exercice du mandat de membre titulaire du CEE seront valorisées dans le parcours professionnel du membre après validation concertée entre sa direction locale, la DRH de SUEZ ENVIRONNEMENT et le Secrétariat du CEE. Le Secrétariat et la Direction fixeront préalablement des critères objectifs permettant cette valorisation.

ARTICLE 9 - DUREE, REVISION, DENONCIATION

9-1 Durée :

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. En aucun cas, le présent accord ne peut réduire les droits des membres issus des réglementations nationales.



PT
TRUE
13

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il est renouvelable par tacite reconduction par période de 4 ans.

9-2 Révision :

A tout moment, l'accord pourra être révisé en vue de l'adapter, notamment si des événements tels que l'évolution du périmètre ou des évolutions du contexte légal ou réglementaire ont pour effet de perturber l'équilibre général de l'accord.

Par ailleurs, une proposition de révision pourra émaner d'un travail commun entre le Secrétariat mandaté par le CEE et la Direction.

Toute proposition d'avenant de révision doit être approuvée par le Président de l'entreprise dominante et par un vote favorable d'au moins 75 % des membres du CEE présents en séance et représentants les salariés, lors d'une réunion plénière. Après approbation, la proposition validée fera l'objet d'un avenant de révision signé par le Directeur Général de l'entreprise dominante et par le Secrétaire du CEE dument mandaté (ce dernier représentant le vote majoritaire exprimé par les membres du CEE en séance).

9-3 Dénonciation :

A l'issue de la période initiale des 4 ans, l'accord pourra être dénoncé à tout moment par le Président de l'entreprise dominante ou par la majorité des membres du CEE représentant les salariés.

La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre(s) recommandée(s) avec accusé de réception. L'accord cessera alors de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, le Président de l'instance convoquera les membres du CEE tels que désignés à l'article 6-4 à une première séance de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de 6 mois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, le Président et la majorité des membres du CEE représentant les salariés pourront convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximum d'un an.

Si des modifications significatives intervenaient dans la structure de l'entreprise du fait notamment de fusion, acquisition ou scission, entraînant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction entamera une négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants.

Un Groupe Spécial de Négociation sera mis en place selon les modalités déterminées par un séminaire des membres des comités d'entreprise européens concernés et en concertation avec la direction.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction.

Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen mis en place à l'issue de la procédure prévue aux alinéas précédents, le ou les comités d'entreprise européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin.

FRUE
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ARTICLE 10 - DEPOT

Le présent accord sera traduit pour chaque membre dans la langue du pays qu'il représente. Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Le siège du Comité d'Entreprise Européen de SUEZ ENVIRONNEMENT est situé 16, Place de l'Iris 92040 PARIS LA DEFENSE.

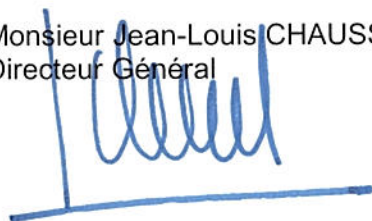
En cas de litige, le différent sera porté devant la juridiction française

Le présent accord sera déposé par la direction de l'entreprise dominante auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à La Défense, le 04 Juillet 2013

Pour la direction du groupe SUEZ ENVIRONNEMENT

Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE
Directeur Général





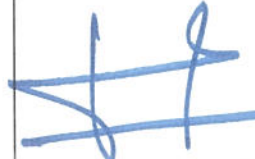



Monsieur Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines




Pour le Groupe Spécial de Négociation représentant les salariés des sociétés du Groupe :

Pour la France


<p>Pour la C.F.D.T.,</p>  <p>Mme Sithy HUOT</p>	<p>Pour la C.F.E.- C.G.C.,</p>  <p>M. Fabrice AMATHIEU</p>	<p>Pour la C.G.T.,</p>  <p>Mme Agatta CONSTANTINI</p>	<p>Pour la C.G.T.,</p>  <p>M. Franck REINHOLD VON ESSEN</p>
<p>Pour C.F.T.C.,</p>  <p>M. Philippe JACQ</p>	<p>Pour F.O.,</p>  <p>M. Jean-Luc VIGNON</p>		

Pour l'Allemagne :





M. Hans-Jürgen DEBUS

Pour la Belgique :




M. Walter DE BRUYN

Pour l'Espagne :

 <p>M. Jordi VERA</p>	 <p>M. Josep RODES</p>
--	--

Pour la Finlande :




M. Jyrki TYRY

Pour l'Italie :



M. Antonio ZAGARI

Pour le Luxembourg :



M. Patrick SEEBALD

Pour les Pays Bas :



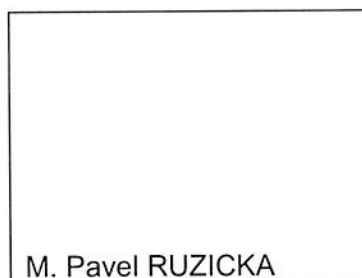
M. Henk HUMMELMAN

Pour la Pologne :

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Artur Pietrzak".

M. Artur PIETRZAK

Pour la République Tchèque :

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Pavel Ruzicka".

M. Pavel RUZICKA

Pour Le Royaume Uni :

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Clive Stephens".

M. Clive STEPHENS

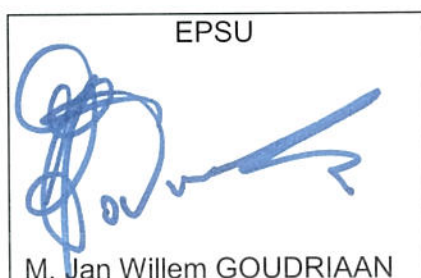
Pour la Suède :

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Knut Otter".

M. Knut OTTER

Pour les fédérations européennes :

EPSU

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Jan Willem Goudriaan".

M. Jan Willem GOUDRIAAN

INDUSTRIALL

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read "Isabelle Barthes".

Mme Isabelle BARTHES

Annexe 1

En application des règles comptables internationales IFRS, SUEZ ENVIRONNEMENT consolide par intégration globale les sociétés sur lesquelles, elle exerce son contrôle.

Le contrôle doit être apprécié au regard de la détention en capital (contrôle de droit), mais également, en fonction des autres droits du Groupe vis-à-vis de l'entité considérée (contrôle de fait).

1 – Contrôle de droit :

Le contrôle est présumé quand le Groupe détient la majorité des droits de vote.

1-1 Droits de vote existants :

Le nombre de droits de vote est déterminé en prenant en compte les droits de vote détenus directement mais aussi ceux détenus indirectement par le Groupe.

Ainsi, les titres détenus par des sociétés contrôlées conjointement avec des tiers (joint venture) ou des titres détenus à titre de portage par des tiers doivent être pris en compte.

Dans des cas exceptionnels, il est possible que la majorité des droits de vote ne permette pas le contrôle, par exemple lorsque des restrictions sévères et durables (limitation des remontées de trésoreries....) sont imposées par des gouvernements remettant en cause le contrôle exercé sur l'entité.

1-2 Droits de vote potentiels :

L'existence de droits de vote potentiels exerçables ou convertibles, directes ou indirects doit aussi être prise en considération pour l'appréciation de l'existence du contrôle.

2- Contrôle de fait :

Le contrôle est établi même en l'absence de détention de la majorité des votes si le Groupe dispose :

- Du pouvoir sur plus de la moitié des droits de vote en vertu d'un accord avec d'autres investisseurs,
- Du pouvoir de diriger les politiques financières et opérationnelles de l'entité en vertu d'un texte réglementaire ou d'un contrat.
- Du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres du Conseil d'Administration ou de l'organe de direction équivalent, si le contrôle de l'entité est exercé par ce conseil ou cet organe.
- Du pouvoir de réunir la majorité des droits de vote dans les réunions du Conseil d'Administration ou de l'organe de direction équivalent, si le contrôle de l'entité est exercé par ce conseil ou cet organe.

Annexe 2 – Liste des sociétés du périmètre du CEE SE – répartition par pays

Zone Géographique	PAYS	Sociétés
UNION EUROPEENNE	Allemagne	SITA REMEDIATION DEUTSCHLAND SCORI GMBH SE Deutschland GmbH
	Belgique	DEGREMONT BENELUX SIVERMA SITA REMEDIATION Belgique SUEZ environnement holding BE SITA BELGIUM Sita Treatment RECYPER Sita Wallonie SITA VALOMAC sub-conso Sita Flanders SVEX
	Danemark	Degrémont Danemark
	Espagne	Agbar (IG) Degrémont Espagne SE Espana (ex Cantome XXI) METALIMPEX IBERICA
	Finlande	SITA FINLAND OY AB
	France	DEGREMONT Hydrea OZONIA France Degremont France Degrémont France Assainissement AQUASOURCE Degrémont Services SAS VALORHIN Lyonnaise des Eaux France Eaux du Nord Sevesc Stéphanoise des Eaux Calédonnienne des Eaux - Nouvelle Epuria Archambault

France

Sondalp
ISIOM Conseil
Nancéienne des Eaux
CDES
Eau et Force
Eaux de l'Essonne
Gaz et Eaux
Seerc
Martiniquaise des Eaux
Guyanaise des Eaux
Terre de l'Ouest
Polynésienne des Eaux
OCEA
SERAM
Terralys ex agro dev
Alsi
Evolis
CNS
HLB
E-GEE
ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS
Safege
SUEZ Environnement
STAR
NICOLLIN REUNION
SITA ESPERANCE
INOVEST
STAR PACIFIQUE
SITA VERDE
STAR MAYOTTE
Sita bio énergies (ex Fairtec)
SITA FRANCE
SITA CAP
SITA ILE DE FRANCE
K 2 O
VAL HORIZON
TRAVAUX VAL HORIZON
SPAT
CYCLEADE (ex Crr)
SITA DECTRA
SRN
HAUTE MARNE TRI
CHAZELLE
SFTR
SITA LORRAINE (ESPAC)
SITA ALSACE (SITAL)
EDIVAL
LORVAL (TRI VOSGES)
HAUBOURDIN
RECYDEM

France

BTS
 SITA NORD (NETREL)
 SITA OISE (ex Snp)
 SITA OUEST (SEDIMO)
 SNN
 NETREL COLLECTIVITES
 ROBERT
 BOINET
 SITA CENTRE OUEST (GENET)
 SITA SUD OUEST (ex SURCA)
 LABORIE
 CEPB
 SOTRIVAL
 APROVAL (ex APROVAL 16)
 VAL PLUS
 BEDEMAT
 REVAL
 SITA BORDE-MATIN
 Sita centre est (ex Sita Mos)
 SITA LYON (ex MOS LYON)
 SITA SUD
 VAL AURA
 SITA NIMES (ex DELTA VERDURE)
 SHAMROCK (ex Ternant)
 SRA-SAVAC
 SANITRA FOURRIER
 SANEST
 SANINORD
 SANITRA SERVICES
 Bonnefond
 ASTREE PROVENCE
 SANE SERC
 BORDY
 CUV ECLAIR
 Sita spécialités (ex Sita fd)
 SITA AMI
 ONDAINE METAUX
 EPALIA (ex FDP)
 Sita fd (ex Cyclamen)
 SIREC
 SIREC SERVICES
 SOPAVE
 SITA DEEE
 SITA NEGOCE
 REGENE ATLANTIQUE
 REGENE (ex REGENE SUD)
 NORVAL
 Serviman
 Next métal (ex Tmo)
 RECYCABLES



	RBM (ex fin RBM)
	SELVA
France	SITA RECYCLAGE (ex SFI)
	SITA REBOND
	SITA REBOND INTERIM
	SITA SOLVING
	SITA AGORA
	BOONE COMENOR METALIMPEX
	SCORI
	LABO SERVICES
	SITA REMEDIATION France
	TERIS SPECIALITES (ex TERIS LOON PLAGE)
	SCORI EST (ex WATCO ECOSERVICES)
	SCORI ATLANTIQUE (RTR SUD OUEST)
	CIE
	ESIANE
	NOVERGIE IDF
	SETRI
	IVRY PARIS XIII
	NOVERGIE CENTRE-EST
	VALORLY
	SET FAUCIGNY
	SET MONT BLANC
	NOVERGIE Est
	ARCANTE
	ORISANE
	NOVERGIE Ouest
	NOVERGIE Centre
	VALORENA
	SIRAC
	SMECO
	OREADE
	ASTRIA
	CORREZE INCINÉRATION
	Econotre
	NOVERGIE sud-ouest
	NOVERGIE Méditerranée
	CCUAT
	AMETYST
	VERNEA
	PROVENCE VALORISATIONS
	SITA RECYCLING POLYMERS (ex R.A.S)
	LIGNATECH RHONE ALPES
	BAYLE
	BARISIEN
	ADP
Italie	ACQUE TOSCANE
	DEGREMONT ITALIE



	OIS SRL (Italie) Ondeo Italia
Luxembourg	LAMESCH Exploitation (Compta 4) COMPTA 22 A. Enschede Sovacom
Pays-Bas	OIS , B.V. (Pays-bas) SITA REMEDIATION HOLLANDE SITA NEDERLAND BV
Pologne	SE Polska (ex Sita Polska)
Portugal	Degrémont Portugal METPEX RECICLAGEM E AMBIENTE
République Tchèque	Sita CZ Metpex CZ SPVS Sumperk VHS Benesov
Roumanie	METALIMPEX ROMANIA
Royaume-Uni	Ozonía Triogen Agbar (IG) ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS Ltd PURITE LTD SITA HOLDINGS UK
Slovaquie	METALIMPEX SLOVAKIA Sita CZ TVS Trencin (en Euro)
Slovénie	METALIMPEX SLV
Suède	SITA SVERIGE AB.
Autre Europe	Suisse Degrémont Technologies Ltd