

ACCORD GROUPE SUR LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

PREAMBULE

Les relations sociales au sein du Groupe SUEZ s'inscrivent dans le cadre d'une pratique constante et soutenue du dialogue social. Ce principe permanent d'information et de communication et l'implication des parties prenantes à la compréhension des enjeux du Groupe a permis d'accompagner les évolutions du Groupe. Les parties au présent accord affirment l'importance qu'elles attachent au maintien de la culture du dialogue social qui s'est développé depuis de nombreuses années au sein du Groupe SUEZ. Le dialogue social est une richesse pour le Groupe. Dans le cadre du renforcement de son dialogue social, les Organisations Syndicales et la Direction ont souhaité développer la notion de gestion de carrières des Instances Représentatives du Personnel (dénommées ci-après « IRP ») et de parcours professionnel.

La qualité du dialogue social repose sur les principes fondamentaux suivants :

- L'importance du respect mutuel entre les parties prenantes
- La reconnaissance des Instances Représentatives du Personnel dans leur rôle de représentation au service de l'intérêt général des salariés et du Groupe,
- L'engagement de chacune des parties à faire vivre et respecter au quotidien l'ensemble des accords signés.

A cet effet, le Groupe, les Organisations Syndicales et les membres IRP s'engagent à respecter et à promouvoir :

- L'articulation entre l'exercice des missions des membres des IRP et leur développement professionnel,
- La conciliation entre l'engagement dans leur mandat d'IRP (mandats élus ou désignatifs) et le maintien d'un lien étroit avec leur activité professionnelle afin de conserver l'employabilité des élus,
- La sensibilisation et la considération, notamment lors de la prise des mandats par un collaborateur, des responsables hiérarchiques sur le dialogue social, les rôles et missions des IRP et les dispositions de cet accord.

Le Groupe s'engage à ce que l'investissement dans une activité syndicale et/ou de représentation salariale ne soit pas source de discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs concernés.

ARTICLE 1 – Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe SUEZ ou dont la majorité du capital est détenue directement ou indirectement par SUEZ, sous réserve du critère de l'influence dominante.

La liste indicative des sociétés françaises au 31 décembre 2016 concernées est annexée au présent accord.

ARTICLE 2 – Principes fondamentaux du dialogue social

La reconnaissance des acteurs syndicaux et représentants du personnel dans leur identité et leurs responsabilités propres constitue une condition première de l'existence d'un véritable dialogue social. Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales ou de représentation des salariés doit trouver sa traduction concrète dans leur déroulement de carrière et leur évolution professionnelle quelle que soit leur filière métier.

Dans cette perspective, le présent accord présente des actions positives visant à :

- favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec l'exercice de mandats représentatifs ou désignatifs,
- Permettre le libre accès à l'exercice d'un mandat et garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif ou désignatif et les autres salariés de l'entreprise,
- Prendre en compte l'expérience et les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé,
- Favoriser les conditions au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des IRP.

Les parties signataires du présent accord veilleront également à garantir une application loyale et respectueuse des droits et devoirs respectifs des parties.

A cet égard, les parties confirment leur volonté de respecter les engagements ci-après :

- Pour la Direction

Vis-à-vis des élus et mandatés, la Direction ainsi que l'ensemble des responsables hiérarchiques des entités du Groupe s'engagent à :

- * Respecter les principes fondamentaux inhérents à l'exercice du droit syndical et les libertés individuelles du personnel mandaté,
- * Assurer aux collaborateurs mandatés un traitement comparable à celui de l'ensemble des collaborateurs,
- * Fournir, conformément à la loi, les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat en faisant une application adéquate et mesurée du principe de confidentialité,
- * Respecter le droit de libre circulation dans l'entreprise à l'occasion de l'utilisation des heures de délégation des représentants du personnel, sous réserve toutefois du respect des procédures et règles spécifiquement justifiées par des considérations de sécurité et de sûreté,
- * Respecter la réglementation et les accords en vigueur en matière de crédit d'heures de délégation,
- * Respecter le libre accès des locaux mis à la disposition des représentants du personnel,
- * Valoriser le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration du dialogue social du Groupe,
- * Respecter le principe d'égalité de traitement entre les Organisations Syndicales.
- * Respecter la diffusion des accords du Groupe et des accords locaux (y compris les procès-verbaux des instances)

- Pour les Organisations Syndicales et Instances Représentatives du personnel

A l'égard des directions et de l'ensemble des responsables hiérarchiques des entités du Groupe, les représentants des organisations syndicales et les membres des IRP s'engagent à :

- * Respecter la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction,
- * Respecter la liberté du travail des salariés de l'entreprise et, de façon générale, à ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel,
- * Se conformer à la réglementation et aux usages relatifs aux lieux d'affichage et de distribution des tracts,
- * Utiliser les crédits d'heures de délégation en conformité avec la réglementation / accords.

ARTICLE 3 – Conditions d'exercice et accompagnement du mandat

Afin de faciliter l'articulation entre le mandat et l'activité professionnelle, un entretien sera mis en place à la demande du salarié en début, en cours et fin de mandat ou lors de son renouvellement.

Les principes de gestion et d'évaluation de la performance sont les mêmes que pour l'ensemble des salariés. Dans le cas où le temps de mandat est supérieur à 30 % du temps de travail, les modalités seront adaptées.

Il est convenu que le temps du mandat comprend les heures de délégation et les heures de réunion.

3.1. Niveau de gestion du personnel mandaté

La gestion des personnels mandatés s'effectue, par principe, localement au niveau de chacune des entités du Groupe. Elle est assurée par la Direction des Ressources Humaines auquel est rattaché l'établissement concerné qui est la garante de l'application des dispositions prévues par le présent accord à l'égard de ceux exerçant un mandat.

3.2. Entretien de début de mandat

Un entretien sera effectué avec le responsable hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines (qui peut être sollicité notamment lorsque le temps prévisionnel de mandat est supérieur à 30%) en début de premier mandat ou en cas de changement de responsable hiérarchique en cours de mandat. Son objectif est d'améliorer l'articulation entre mandat et activité professionnelle, à la fois pour faciliter l'exercice du mandat, et pour faciliter l'organisation de l'équipe de travail.

Ce sera l'occasion d'aborder :

- Une lecture commune du présent accord ainsi que les accords en vigueur dans l'entreprise inhérents aux droits et devoirs réciproques,
- La nature des mandats de l'intéressé, leur proportion par rapport au temps de travail, leur organisation prévisionnelle (modalités de son remplacement pendant l'exercice effectif du mandat),
- L'adaptation des objectifs en cours (si possible au cours de cet entretien ou lors d'un entretien ultérieur pour notamment réduire, le cas échéant, les objectifs en fonction de la disponibilité prévisionnelle du collaborateur),

- Les modalités de suivi des heures de mandat, les règles de déplacement, de circulation dans l'établissement, de confidentialité,
- Les modalités éventuelles d'adaptation ponctuelle des horaires de travail lorsqu'ils ne sont pas compatibles avec l'organisation du mandat, en accord avec les règles définies dans le présent accord ou accords d'entreprise,
- Les éventuels besoins de formation inhérents notamment à la compréhension du Groupe (enjeux économiques) ou au management de la sécurité,
- Et tout autre élément permettant de favoriser l'exercice conjoint de l'activité professionnelle et de l'activité du mandat.

3.3. Entretien professionnel annuel en cours de mandat

Quand cela existe dans l'entité, le représentant est reçu chaque année par son responsable hiérarchique pour un entretien formalisé. S'agissant des performances, les résultats doivent être appréciés au regard du temps disponible pour l'activité professionnelle.

Ces entretiens annuels, réalisés par la hiérarchie, sont également l'occasion de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière. A ce titre, les représentants du personnel sont invités lors de cet entretien à présenter leurs souhaits d'évolution et projets professionnels.

3.4. Bilan de fin de mandat

A l'issue de son/ses mandat(s), le représentant du personnel bénéficie d'un entretien formalisé avec le Directeur des ressources Humaines de l'entité concerné.

En cas de cumul de mandat, cet entretien a lieu en fin de dernier mandat.

L'entretien a pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences (Annexe II) acquises au titre de son activité de représentation, et de définir les possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien se déroule :

- Dans les 2 mois qui précèdent la fin du (ou des) mandat(s) lorsque la date de sa (ou de leur) cessation est connue avant son (ou leur) terme,
- Au plus tard dans le mois qui suit la fin du (ou des) mandat(s) dans les autres cas.

Les salariés mandatés reprenant une activité pourront bénéficier, le cas échéant, d'une action de formation d'adaptation ou de professionnalisation.

3.5. Conciliation de l'activité professionnelle et du mandat

La possibilité d'accéder à un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle. L'exercice d'un mandat représentatif du personnel ou d'une organisation syndicale est assimilé à une activité professionnelle car il relève et participe pleinement au fonctionnement normal de l'entreprise. Il est, à ce titre, considéré comme du temps de travail effectif. Il en résulte notamment que la rémunération versée aux salariés

titulaires de tels mandats à l'occasion de l'exercice de ces derniers, tant en réunion sur convocation de la Direction, que dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation, doit comprendre tous les éléments la constituant, à savoir le salaire de base et tous ses accessoires.

L'exercice du mandat ne doit par principe entraîner aucune perte de rémunération et les intéressés doivent être rémunérés comme s'ils étaient effectivement à leur poste de travail.

Les personnels mandatés et la Direction doivent cependant se donner les moyens de concilier l'exercice de leur mandat et l'accomplissement de leur activité professionnelle.

La mission dévolue aux représentants élus ou mandatés, doit être remplie en cohérence avec l'exercice d'une activité professionnelle effective et ce, quels que soient le nombre de leurs mandats et le temps dévolu à leur exercice. Dès lors, le salarié mandaté peut solliciter son responsable hiérarchique direct afin d'étudier, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines concernée, une adaptation de l'organisation de son travail qui devra préserver l'intérêt de son emploi et l'exercice de son mandat ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé. L'entreprise s'engage dans cette hypothèse à aménager, le cas échéant, la charge de travail de l'intéressé ainsi que ses objectifs

De même, la quote-part d'activité inhérente à leurs mandats sera neutralisée d'un point de vue budgétaire dans les coûts de structures du service concerné.

ARTICLE 4 – Evolution professionnelle des collaborateurs mandatés

4.1. Evolution de carrière professionnelle

Comme pour tout membre du personnel, l'évolution salariale et professionnelle (évolution fonctionnelle et/ou géographique) du personnel mandaté est déterminée selon les règles et principes applicables dans la BU dont ils relèvent, sur la base de leur activité professionnelle, de l'expérience acquise dans leur métier et de la formation professionnelle mise en œuvre.

Un représentant du personnel doit avoir un emploi correspondant à sa qualification lui permettant, en fonction de ses compétences et de ses réalisations professionnelles, de progresser dans sa carrière professionnelle.

A ce titre, l'examen de la situation des salariés mandatés peut être fonction des poids respectifs de ses mandats et de son activité professionnelle.

4.1.1. Salariés mandatés dans le temps consacré à l'exercice de son ou de ses mandats est inférieur ou égal à 30%

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser, ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié. Le salarié mandaté, dont le temps cumulé consacré à l'exercice de son ou de ses mandats est inférieur ou égal à 30%, bénéficie au même titre que les autres personnels, des règles d'évaluation et de suivi de carrière en vigueur dans son entité.

Au cours de l'entretien annuel (quand il existe et quand le salarié est concerné) organisé entre l'intéressé et sa hiérarchie directe en liaison avec le Responsable Ressources Humaines de l'entité, il est fait un point précis et formalisé sur sa situation salariale et sur son évolution professionnelle. Cet examen est réalisé en prenant en considération la qualité de sa prestation professionnelle d'une part et les obligations/l'exercice liées à son activité représentative d'autre part. Cet examen tient également compte des aménagements apportés pour l'exercice de son/ses mandats tels que prévus par le présent accord.

4.1.2. Salarié mandaté dont le temps consacré à l'exercice de son ou de ses mandats est supérieur à 30 %

a. Bilan annuel

Le salarié mandaté, dont le temps cumulé consacré à l'exercice de son ou de ses mandats est supérieur à 30%, bénéficie également d'un entretien annuel obligatoire avec le Responsable Ressources Humaines de son entité.

Cet entretien a pour objet d'aborder les conditions d'exercice du mandat, de recenser les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de celui-ci, de rechercher les solutions adaptées et aménagements nécessaires permettant d'en concilier l'accomplissement avec celui d'une activité professionnelle. Il permet également d'effectuer un point précis sur l'évolution de carrière du salarié mandaté.

Bien que l'appréciation des compétences professionnelles soit plus difficile à évaluer et au-delà du bilan de l'activité professionnelle et de l'analyse de l'équilibre entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale, il sera abordé – au cours de cet entretien – les compétences acquises dans le cadre de l'activité de représentant du personnel.

b. Situation salariale

Le salarié dont le temps de mandat est supérieur à 30%, verra sa rémunération progresser annuellement des augmentations générales et bénéficiera d'une garantie correspondant à la moyenne des augmentations individuelles sur l'ensemble de la durée du mandat accordées à la catégorie socio-professionnelle à laquelle il appartient dans son établissement de rattachement sauf en cas d'attribution d'une augmentation individuelle (au moins similaire à la moyenne des augmentations individuelles de la CSP) au cours du mandat (sur la base de la durée du mandat électoral de l'entité / BU).

Ces dispositions sur l'évolution salariale et professionnelle sont dictées par un principe d'équité et de non-discrimination, conformément à l'article L.2141-5 du Code du Travail.

L'exercice d'un mandat ne peut en conséquence ni favoriser, ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié. Cependant, comme pour tout salarié, il est rappelé qu'il appartient aux représentants du personnel d'être acteur de leur évolution professionnelle.

4.2. Mobilité volontaire

L'accès à la mobilité et aux offres d'emploi s'applique aux représentants du personnel comme à tout autre collaborateur. Lorsque cette mobilité s'effectue en cours de mandat, des dispositions sont prises par le Responsable Ressources Humaines afin de ne pas pénaliser l'intéressé.

A ce titre, les règles de suppléance sont mises en œuvre, dans les conditions requises par la loi, dans les meilleurs délais.

4.3. Accès à la formation

4.3.1. Formation professionnelle

Afin de leur permettre d'exercer efficacement leurs missions et attributions, les salariés mandatés des sociétés du Groupe ont accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Il s'agit aussi bien de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions (nouvelles formes d'organisation du travail, nouvelles procédures....) que d'assurer le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Lorsqu'un salarié souhaite quitter ou faire décroître son activité de représentant du personnel, un entretien est mené avec le responsable hiérarchique et le responsable Ressources Humaines pour sécuriser son parcours professionnel. Il sera examiné :

- Les modalités de retour dans son activité professionnelle
- Les besoins de formation nécessaires à la reprise de cette activité
- Les possibilités d'accès à un autre poste en accord avec le salarié
- Le positionnement professionnel de l'intéressé

Par ailleurs, la réintégration professionnelle des salariés occupés de façon permanente à des activités syndicales doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions de formation adaptées, en particulier si un changement d'orientation professionnelle est envisagée.

Le salarié appelé à se réorienter à l'issue de la période d'exercice d'un mandat d'élu ou de désigné qui représenterait plus de 30% de son temps de travail peut bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur et dont le résultat fait l'objet d'un examen conjoint en accord avec l'intéressé. Un entretien de gestion de carrière qui se déroule avec le responsable Ressources Humaines permet de valider la nouvelle orientation éventuellement envisagée.

Si le salarié le souhaite, l'expérience acquise du fait de l'exercice des missions en responsabilités de représentant du personnel sera prise en compte dans la détermination des modalités de retour dans l'activité professionnelle. Le salarié peut également engager une démarche de VAE pour faire reconnaître cette expérience.

Enfin, les parties soulignent l'importance de la réintégration professionnelle qui doit se faire dans un poste correspondant aux aptitudes du salarié concerné.

4.3.2. Formation spécifique des membres CE, DUP et DP et des membres CHSCT

Les membres de ces instances peuvent bénéficier au titre de leur mandat et afin d'exercer pleinement leur mission, d'une formation spécifique (art. L.2325-44 et L.4614-4 du Code du Travail). Cette formation est cumulable avec un congé de formation économique, sociale et syndicale.

4.3.3. Formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié et représentant du personnel (y compris les membres CE, DUP, DP et CHSCT qui bénéficient déjà dans le cadre de leur mandat, d'un congé de formation spécifique), et représentant syndical, s'il le souhaite, peut bénéficier, comme le prévoient les dispositions légales (art.L.3142-7 et suivantes du Code du Travail), d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dispensé par un organisme habilité.

4.3.4. Valorisation des compétences dans le cadre d'un projet professionnel

Si l'engagement dans une fonction représentative exige des compétences économiques et sociales, il permet également d'en acquérir. A cet effet, la Direction des Ressources Humaines s'engage dès la signature du présent accord à évaluer ces acquis dans le cadre d'un bilan de compétences professionnelles (définies en Annexe II) au bénéfice des représentants du personnel qui ont déjà exercé un ou plusieurs mandats pendant une durée minimum de 5 ans. Ce bilan peut être réalisé dans le cadre des entretiens existants.

Ce bilan pourra servir à définir un nouveau projet professionnel. A cet effet, lorsqu'un titulaire d'un mandat souhaite évoluer sur le plan professionnel, la Direction des Ressources Humaines pourra l'accompagner dans la constitution de son dossier de reconnaissance des acquis professionnels ou de l'expérience. La Direction étudiera les possibilités de financement nécessaires aux actions permettant la validation des acquis de l'expérience. Elle identifiera les postes disponibles dans l'entreprise en vue de reclasser ces collaborateurs dans un emploi correspondant aux qualifications acquises.

ARTICLE 5 – Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au niveau du Groupe par une commission spécifique composée de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction.

Cette commission aura pour mission le suivi de la déclinaison du présent accord au sein des filiales ainsi que l'identification des bonnes pratiques et les dysfonctionnements.

ARTICLE 6 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre.

ARTICLE 7 – Révision

En application de l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires selon les dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

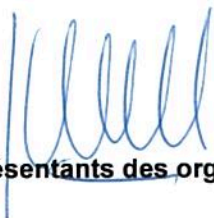
ARTICLE 9 – Formalités de dépôt

En application des dispositions des articles L.2261-6 et D.2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de SUEZ auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, en 8 exemplaires originaux, le 14 février 2017.

Pour la direction du Groupe SUEZ:

Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE

**Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives :**

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour la C.F.T.C.

Monsieur Philippe JACQ



Pour la C.G.T.

Monsieur Wilhem GUETTE



Pour la F.O.

Monsieur Jean Luc VIGNON

ANNEXE I

LISTE DES SOCIETES COMPRISES DANS LE CHAMP DE L'ACCORD AU 31 DECEMBRE 2016

| | |
|------------------------------------|---------------------------|
| ADP | EAUX DE L'ESSONNE |
| AMETYST | EAUX DU NORD |
| ANNA COMPOST | ECOLTECNICA |
| APROVAL | ECONOTRE |
| AQUASOURCE | EDIB |
| AQUASYLVA | EDIVAL |
| ARCANTE | E-GEE |
| ASTREE PROVENCE | EPALIA |
| ASTRIA | EPURIA |
| AXEO | ESIANE |
| BARISIEN | ESOX SAS |
| BAYLE | EVOLIS |
| BEDEMAT | GAZ ET EAUX |
| BOINET | GUYANAISE DES EAUX |
| BONNEFOND | HAINAUT MAINTENANCE |
| BOONE COMENOR METALIMPEX | HAUBOURDIN |
| BORDEAUX ASSAINISSEMENT | HAUTE MARNE TRI |
| BORDY | HYDREA |
| BOUVIER BRICAUD ASSAINISSEMENT SAS | INOVEST |
| BTS | ISIOM CONSEIL |
| CALÉDONNIENNE DES EAUX - NOUVELLE | IVRY PARIS XIII |
| CDES | LABORIE |
| CHAZELLE | LORVAL |
| CIE | LYONNAISE DES EAUX FRANCE |
| CNS | MARTINQUAISE DES EAUX |
| CORREZE INCINÉRATION | META BIO ENERGIES |
| CYCLEADE | NANCÉIENNE DES EAUX |
| DEGREMONT | NANTAISE DES EAUX |
| DEGREMONT FRANCE | NETREL COLLECTIVITES |
| DEGRÉMONT FRANCE ASSAINISSEMENT | NEXT MÉTAL |
| DEGREMONT PT | NORVAL |
| DEGRÉMONT SERVICES SAS | NOVERGIE CENTRE-EST |
| DIEZE | NOVERGIE EST |
| EAU ET FORCE | NOVERGIE IDF |

| | |
|----------------------------|-------------------------|
| NOVERGIE MÉDITERRANÉE | SIREC SERVICES |
| NOVERGIE OUEST | SITA AGORA |
| NOVERGIE SUD-OUEST | SITA AMI |
| ØCEA | SITA BIO ÉNERGIES |
| ONDAINE METAUX | SITA BORDE-MATIN |
| ONDEO INDUSTRIAL SOLUTIONS | SITA CAP |
| ONDEO SYSTEMS | SITA CENTRE EST |
| ONSEN | SITA CENTRE OUEST |
| OPELYS | SITA DEEE |
| OREADE SAS | SITA ESPERANCE |
| ORISANE | SITA FD |
| OZONIA FRANCE | SITA FRANCE |
| POLYNÉSIEENNE DES EAUX | SITA ILE DE FRANCE |
| PROVENCE VALORISATIONS | SITA LYON |
| RBM | SITA MALEQUIN |
| RECYCABLES | SITA NEGOCE |
| RECYDEM | SITA NIMES |
| REGENE ATLANTIQUE | SITA NORD EST |
| REVAL | SITA OISE |
| SAFEGE | SITA OUEST |
| SANEST | SITA REBOND |
| SANINORD | SITA REBOND INTERIM |
| SANITRA FOURRIER | SITA RECYCLAGE |
| SANITRA SERVICES | SITA RECYCLING POLYMERS |
| SAS C | SITA REMEDIATION FRANCE |
| SCORI | SITA SOLVING |
| SCORI EST | SITA SPÉCIALITÉS |
| SEERC | SITA SUD |
| SERAM | SITA SUD OUEST |
| SERVIMAN | SITA VERDE |
| SET FAUCIGNY | SMECO |
| SET MONT BLANC | SNN |
| SETRI | SONDALP |
| SEVESC | SOPAVE |
| SFTR | SOTRIVAL |
| SHAMROCK | SPAT |
| SIRAC | SRA-SAVAC |
| SIREC | SRN |

STAR
STAR MAYOTTE
STAR PACIFIQUE
STAR URAHAFU
STÉPHANOISE DES EAUX
SUEZ
SUEZ ENVIRONNEMENT
SUEZ RV OSIS NORD
SUEZ SERVICES DE CONDITIONNEMENT EAU
TERIS SPECIALITES

TERRALYS EX AGRO DEV
TERRE DE L'OUEST
VAL AURA
VAL HORIZON
VAL PLUS
VALDERUN
VALORHIN
VALORLY
VERNEA

ANNEXE II

LISTE DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES A EVOQUER DANS LE CADRE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

SAVOIR ET SAVOIR FAIRE

- COMPREHENSION DES ENJEUX BUSINESS DE L'ENTREPRISE / GROUPE (NOTIONS MACRO-ECONOMIQUES)
- CAPACITE DE DEVELOPPEMENT OU DE CREATION DE RESEAU
- COMPREHENSION DES ORGANISATIONS
- CAPACITES MANAGERIALES
- CONNAISSANCE DU DROIT DU TRAVAIL ET NOTIONS JURIDIQUES

COMPORTEMENT, POSTURES ET SAVOIR ETRE

- CAPACITE DE NEGOCIATION
- CAPACITE D'ECOUTE ET D'ANIMATION DE REUNION
- CAPACITES REDACTIONNELLES
- CAPACITE DE LEADERSHIP
- AISANCE DANS LA COMMUNICATION
- SENS DU SERVICE