

ACCORD GROUPE SUR LE DROIT A LA DECONNEXION

*Pour un usage maîtrisé des technologies d'information
et de communication numériques*

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La **société SUEZ S.A.**, dont le siège social est situé 16 Place de l'Iris, 92040 Paris-La Défense Cedex, immatriculée au R.C.S. de Nanterre, sous le numéro 433 466 570

Et **les sociétés françaises du Groupe** visées à l'article 1 du présent accord,

Représentées ensemble par Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE, agissant en sa qualité de mandataire unique des sociétés concernées conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

Dénommées ci-après « Groupe SUEZ ».

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

- Le syndicat C.F.D.T, représenté par Monsieur Christophe MAINTENANT
- ~~Le syndicat C.F.E—C.G.C~~
- Le syndicat C.F.T.C, représenté par Madame Sylvie CHATAIN
- ~~Le syndicat C.G.T~~
- Le syndicat F.O, représenté par Monsieur Laurent LE LOUARNE

d'autre part,

en r
L.L.L SC

SOMMAIRE

Préambule _____	p. 3
Article 1 – Champ d’application de l’accord _____	p. 4
Article 2 – Les principes garants d’une connexion « choisie » _____	p. 4
2.1 Instauration d’un droit à la déconnexion _____	p. 4
2.2 Respect des périodes de repos et de la vie personnelle et familiale _____	p. 5
2.3 L’implication de tous _____	p. 5
Article 3 – La régulation des usages : diffuser le savoir-être numérique au service des salariés et de l’efficacité opérationnelle	p. 5
3.1 Les axes de régulation _____	p. 5
3.1.1 La connaissance et le choix des outils numériques _____	p. 5
3.1.2 La régulation en dehors des horaires habituels de travail _____	p. 6
3.1.3 La régulation pendant le temps de travail _____	p. 7
3.2 Actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre _____	p. 7
3.3 Expression collective et individuelle sur l’usage des outils numériques _____	p. 8
3.3.1 Dialogue au sein des équipes _____	p. 8
3.3.2 Expression individuelle _____	p. 8
Article 4 – Une connexion inclusive : appropriation des technologies et enjeux du numérique	p. 8
4.1 Accompagnement des salariés et prévention des risques d’éloignement des technologies d’information et de communication numériques	p. 9
4.2 Appropriation des nouveaux enjeux du numérique pour le Groupe et ses métiers _____	p. 9
Article 5 – Suivi et pilotage de l’accord _____	p. 9
Article 6 – Information sur l’accord _____	p. 10
Article 7 – Durée de l’accord et entrée en vigueur _____	p. 10
Article 8 – Révision _____	p. 10
Article 9 – Formalités de dépôt _____	p. 10

Préambule

Les technologies d'information et de communication numériques se sont développées et généralisées, faisant aujourd'hui partie intégrante de l'environnement professionnel : ordinateurs portables, connexions à distance, « smart-phones », tablettes... Plus récemment, après une exceptionnelle vitesse de diffusion dans la sphère privée, les applications et réseaux sociaux collaboratifs deviennent les outils quotidiens d'un grand nombre de salariés.

Il s'agit d'une transformation sans précédent conduisant à l'éclatement de l'unité de temps, de lieu et d'action faisant profondément évoluer les modes et pratiques de communication et de collaboration au sein de l'entreprise.

Cette situation est source d'opportunités pour plus d'efficacité, de souplesse et d'autonomie dans l'organisation du travail, dont par exemple :

- la limitation des déplacements, des gains de temps et la simplification d'actes et de démarches,
- plus d'autonomie et de marges d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle grâce notamment au télétravail,
- de nouvelles possibilités d'échanges et de coopérations,
- de nouveaux modes de travail collaboratifs.

Pour autant, l'usage de ces technologies peut également être porteur de nouveaux risques, notamment :

- sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et le droit au repos du fait des effets d'une « sur-connexion » et/ou une « sur-sollicitation numérique » pouvant contribuer notamment à des phénomènes d'addiction à la connexion, de stress ou d'épuisement professionnel, de dégradation des relations de travail (messages intempestifs, réduction des échanges directs...),
- sur la désorganisation, la perte de priorisation et de repères entraînées par des usages abusifs, subis où résultant de réflexes d'instantanéité qui impactent la régulation de la charge de travail et son ressenti,

Par ailleurs, il est rappelé que l'usage de ces technologies doit s'opérer dans des conditions ne mettant pas en cause la sécurité au travail, notamment dans le cadre d'activités de conduite.

Face à cette ambivalence et au constat de leur omniprésence dans la vie personnelle et la société en général, les parties s'accordent sur la nécessité d'adopter une approche globale et équilibrée visant tant à prévenir les risques, qu'à favoriser les opportunités issues d'un usage maîtrisé de ces technologies dans le cadre de la vie professionnelle.

C'est dans cet état d'esprit que les parties se sont réunies pour négocier sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion tel que défini à l'article L. 2242-17 alinéa 7 du Code du travail.

Dans ce cadre, les parties sont convenues que les enjeux d'une mise en œuvre effective de ce droit ne peuvent se réduire aux outils de façon intrinsèque mais relèvent notamment de facteurs humains, comportementaux et managériaux, dont les effets conjugués se traduisent sur : la qualité des relations et de l'environnement de travail, la santé au travail, la régulation de la charge de travail, l'efficacité des organisations.

Elles entendent ainsi impulser une dynamique d'accompagnement au travers d'engagements permettant un usage maîtrisé des technologies d'information et de communication numériques, c'est-à-dire une connexion :

- « choisie » (article 2)
- « régulée » (article 3)
- « inclusive » (article 4)

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail.

Entrent dans son champ d'application 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 concernées au 1^{er} janvier 2018 est annexée au présent accord.

Le présent accord, s'articule et complète favorablement, en tant que de besoin, les accords d'entreprises, dispositifs ou démarches existantes au sein des sociétés relevant de son champ d'application.

Article 2 – Les principes garants d'une connexion « choisie »

L'efficacité professionnelle et les opportunités d'autonomie et de souplesse générées par les technologies d'information et de communication s'opposent par nature à un contexte subi ou excessif.

Par conséquent, un usage maîtrisé des technologies d'information et de communication numériques est indissociable d'engagements garants d'un environnement de travail équilibré préservant la santé au travail (mentale et physique) et respectueux de la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, sans préjudice des mesures de régulation envisagées pendant le temps de travail, les parties entendent instaurer un droit à la déconnexion au sein du Groupe SUEZ et rappeler à ce titre les droits au repos et au respect de la vie personnelle et familiale dont doit pouvoir bénéficier l'ensemble des collaborateurs.

2.1 Instauration d'un droit à la déconnexion

Un droit individuel à la déconnexion est reconnu à l'ensemble des salariés du Groupe.

A ce titre, il n'y a aucune obligation pour les salariés en dehors de leur temps de travail (sauf période d'astreinte ou situation de crise pour le personnel concerné) :

- à donner suite à un message électronique ou un appel téléphonique ,
- à devoir se connecter à distance à des outils professionnels.

En application de ce droit, aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié dans ce cadre.

Ce droit à la déconnexion bénéficie à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut et leurs modalités d'organisation du temps de travail.

En cas d'atteinte à son droit à la déconnexion, le salarié concerné pourra alerter de sa situation auprès des différents interlocuteurs de son périmètre : hiérarchie, responsable ressources humaines, déontologue, représentant du personnel... Dans ce cas, l'existence du droit à la déconnexion sera rappelée et des mesures correctrices seront proposées pour apporter une solution dans les meilleurs délais.

2.2 Respect des périodes de repos et de la vie personnelle et familiale

Dans le cadre des engagements du Groupe SUEZ pour la sécurité et la santé au travail de ses salariés, les parties au présent accord tiennent à rappeler l'importance du respect des durées légales minimales de temps de repos physiologiques (quotidiens, hebdomadaires) et du droit à congés applicables selon la législation et accords en vigueur.

Il est également rappelé que l'articulation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un levier majeur des engagements du Groupe pris en faveur de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.3 L'implication de tous

Une gestion intelligente et raisonnée des technologies d'information et de communication numériques dépend de l'implication de tous, chacun pouvant être émetteur, destinataire et utilisateur des outils numériques.

Chacun doit être conscient de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à en éviter les excès.

Dans ce cadre, les managers ont un rôle de premier plan pour être à la fois acteurs et bénéficiaires d'une connexion « choisie » :

- du fait de l'importance de l'exemplarité et des phénomènes associés de mimétisme comportementaux,
- de leur rôles de responsabilisation et de régulation au sein de leur équipe,
- de l'attention qu'ils doivent apporter à l'organisation de leur équipe, la répartition de la charge de travail entre ses membres et la priorisation des tâches en résultant.

Article 3 – La régulation des usages : diffuser le savoir-être numérique au service des salariés et de l'efficacité opérationnelle

Si les principes garants d'une connexion « choisie » font l'objet d'engagements forts, leur effectivité, c'est-à-dire leur intégration réelle au sein des relations de travail, rend nécessaire de développer la régulation des usages des technologies d'information et de communication numériques.

Il s'agit de déterminer des axes de régulation et de déployer des actions de mise en œuvre ayant pour objectif d'agir sur les comportements et l'apprentissage d'un « savoir-être » numérique.

L'enjeu est de diffuser au sein du Groupe les bonnes pratiques, parfois déjà existantes à certains endroits, et de développer une culture du bon usage des technologies d'information et de communication numériques.

3.1 Les axes de régulation

3.1.1 La Connaissance et le choix des outils numériques

La connaissance des différents outils et de leurs fonctionnalités facilitant la régulation des flux est un préalable aux actions de régulation.

Or, force est de constater qu'à ce jour un grand nombre des utilisateurs présente des lacunes sur ces sujets et est demandeur d'une meilleure maîtrise des nouveaux outils professionnels : office 365 et ses applications, i-share...

Ainsi, doivent être renforcées les connaissances sur les fonctionnalités de régulation des flux tels que : les envois différés, les filtres et catégorisation des mails, les réglages des notifications, les périodes de veille...

Par ailleurs, en vue de réduire la saturation de la messagerie (mail), il faut permettre un meilleur apprentissage et une meilleure compréhension :

- des critères et bonnes pratiques à prendre en compte dans l'utilisation de la messagerie (mail),
- des finalités, modes et « codes » des différents outils de communication à disposition des salariés ainsi que de leurs interactions : messagerie traditionnelle, groupes de messagerie, messageries instantanées, tchats, réseaux (yammer), quelles utilisations combinées... .

3.1.2 La régulation en dehors des horaires habituels de travail

L'effectivité du droit à la déconnexion énoncé à l'article 2 du présent accord, repose sur l'appropriation de comportements raisonnés quant à l'usage des technologies d'information et de communication numériques.

Il s'agit de donner des leviers de compréhension :

- visant à prévenir les dérives et risques individuels liés à la « sur-connexion » : addictions à la connexion, stress, phénomènes d'épuisement professionnel (« burn-out »),
- favorisant le « savoir-être » numérique au service du bien vivre et du bien travailler ensemble.

Par principe, l'utilisation des outils numériques de communication (messageries, SMS, appels) doit s'effectuer sur les plages habituelles de travail. Il en résulte que chaque émetteur d'un message doit, le cas échéant, adapter ses envois selon ses interlocuteurs et le périmètre d'échange concerné.

Dans ce cadre, sans préjudice de leur droit à la déconnexion, les salariés qui jouissent d'une autonomie dans l'organisation de leur travail, quel que soit leur statut, et qui décident de leur propre initiative de se connecter en dehors de leur lieu de travail doivent veiller au respect de ces principes, pour les autres et pour eux-mêmes. En tout état de cause, les fonctions spécifiques d'envoi différé sont à utiliser à chaque fois que possible.

Pour s'assurer de l'effectivité du droit à la déconnexion, s'ajoute aux considérations comportementales une dimension managériale relative à l'organisation et à la planification du travail.

Ainsi, chaque manager doit s'assurer de l'organisation des absences de ses collaborateurs de même que de ses propres absences. Par conséquent, les messages d'absence doivent être systématisés et contenir des indications précises sur la durée de l'absence et les modalités de délégation/gestion des urgences mises en place.

3.1.3 La régulation pendant le temps de travail

Si les technologies d'information et de communication numériques sont indispensables et sont partie intégrante de l'environnement de travail, les Parties considèrent que la question de leur régulation pendant le temps de travail est également un enjeu important de prévention et d'efficacité.

Dans ce cadre, il est nécessaire :

- de favoriser la prise de conscience et les connaissances relatives aux effets néfastes de la sur-connexion sur l'efficacité du travail : perte de priorisation des tâches, sentiment d'immédiateté, perturbations de la concentration, qualité du travail sans cesse interrompu... et d'encourager en conséquence l'existence de plages de travail continues et sans interruption,
- de privilégier les échanges directs à chaque fois que possible et de veiller au maintien de temps en présentiel qui contribuent au lien social et au maintien du collectif de travail,
- d'agir en faveur de l'efficacité des réunions de travail et rappeler la mise en veille et/ou la non-utilisation des outils numériques.

3.2 Actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre

Afin de mettre en œuvre et concrétiser les axes de régulation déterminés au 3.1, le Groupe s'engage à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation couvrant les thématiques identifiées ci-dessus et ayant pour finalité l'usage maîtrisé des technologies d'information et de communication numériques.

Ces actions prendront les formes suivantes :

Connaissance et choix des outils numériques

- Un meilleur accès à l'information par un rappel régulier des guides, modes d'emploi et notes publiés par la Direction des Systèmes d'Information et la communication des liens intranet correspondant pour un accès facilité,
- Un accès à des tutoriels en ligne,

Régulation en dehors des horaires habituels et pendant le temps de travail

- Des actions de sensibilisation/formation seront mises en œuvre sur la durée de l'accord à destination des utilisateurs des outils de communication numériques. Elles prendront différentes formes et privilégieront les formats dématérialisés en vue d'en favoriser l'accès et le suivi. Il s'agira par exemple : de modules d'e-learning, d'accès à des Mooc, d'organisation d'ateliers, d'édition de FAQ... ,
- Une intégration des enjeux de régulation des usages aux formations au management,
- Un pilote de mise en place d'une fenêtre automatique (« Pop-up ») incluant des messages de sensibilisation lors de la connexion au réseau à distance en dehors de certaines plages horaires (le soir, le week-end) doit être réalisé au sein de SUEZ Eau France. Après évaluation de ce pilote et concertation au sein de la Commission de suivi de l'accord, ce dispositif pourra être étendu dans le reste du Groupe en France,
- Des messages de sensibilisation sur les écrans d'information et/ou de veille ou par intégration d'une mention spécifique dans la signature des mails,

SC

- Une actualisation/mise en place des règles de bonne gestion des réunions physiques incluant le traitement de la question de l'usage des technologies d'information et de communication (le cas échéant à partir de bonnes pratiques existantes dans le Groupe).

3.3 Expression collective et individuelle sur l'usage des outils numériques

La mise en place d'espaces de dialogue privilégiant la proximité entre les salariés et avec leurs managers est un facteur complémentaire d'appropriation et de prise d'initiative du droit à la déconnexion au sein du Groupe.

Par conséquent, en plus des actions définies à l'article 3.2, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

3.3.1 Dialogue au sein des équipes

Afin d'intégrer dans le quotidien les principes, usages et comportements dégagés dans le présent accord, les parties conviennent d'engager une réflexion au sein des services de l'entreprise, au travers de réunions d'équipes, cadre adapté à des échanges concrets et à l'implication de tous.

Il s'agira notamment de définir un diagnostic partagé des usages numériques dans l'équipe, d'arrêter des pratiques et objectifs à suivre quant aux modes de communication entre collègues (tenant compte des sensibilités, contraintes ou souplesses d'organisation), de gestion des absences, d'identification des urgences, d'adaptation des moyens utilisés selon la nécessité d'obtenir une réponse rapide, attendue etc...

En fonction des interactions internes, des conclusions ou initiatives issues de ce travail pourront être partagées avec d'autres équipes.

Pour permettre ce déploiement, les managers seront accompagnés au travers de la communication d'informations et de conseils en vue de porter le sujet au sein de leurs équipes et d'animer les échanges.

3.3.2 Expression individuelle

L'entretien annuel demeure un temps d'échange privilégié entre un salarié et son manager.

Sans préjudice de discussions tout au long de l'année ou de la possibilité d'alerter à tout moment de difficultés liés à l'exercice de son droit à la déconnexion, les parties conviennent que l'usage des technologies d'information et de communication numériques fera l'objet d'un point lors de l'entretien annuel dans le cadre de la partie réservée aux échanges sur la gestion de la charge de travail et l'équilibre des temps de vie.

Article 4 – Une connexion inclusive : appropriation des technologies et enjeux du numérique

Une connexion maîtrisée au service de l'individu et de l'entreprise implique qu'une attention particulière soit apportée à la prévention des risques d'isolement ou d'éloignement des technologies d'information et de communication numériques.

De même, l'appropriation des enjeux du numérique pour le Groupe et ses métiers est un facteur important de compréhension, donc d'accompagnement, des changements en cours et à venir.

U
LLL
SC

4.1 Accompagnement des salariés et prévention des risques d'éloignement des technologies d'information et de communication numériques

Même si la pénétration des technologies numériques dans la sphère personnelle est importante, force est de constater l'existence de disparités entre les individus dans leur prise en compte et l'aisance avec les outils et technologies d'information et de communication numériques mis à leur disposition dans le cadre de la réalisation de leurs missions.

Afin de permettre l'adoption la plus large et lutter contre les risques d'éloignement de ces technologies et d'isolement pouvant en résulter, les Parties sont convenues des mesures suivantes :

- initiatives de tutorat (par exemple tutorat-inversé) ou de mise en place de réseaux « d'ambassadeurs » ou de « coach » visant à promouvoir et faciliter l'adoption des nouveaux outils et usages par des référents auprès de l'ensemble des utilisateurs et en particulier des salariés « éloignés »,
- démarches associées d'identification et d'accompagnement des collaborateurs éloignés des technologies numériques : enquête/questionnaire RH, entretiens professionnels...

Par ailleurs, il est rappelé que tout projet de déploiement de nouveaux outils doit être accompagné de mesures d'adaptation nécessaires à leur maîtrise et leur bonne utilisation, y compris par des actions de formation.

4.2 Appropriation des nouveaux enjeux du numérique pour le Groupe et ses métiers

Le Groupe relève le défi mondial de la transformation numérique de l'économie et de l'industrie.

L'assimilation par les salariés de ces évolutions majeures est un enjeu de compréhension de la stratégie du Groupe et de sens aux changements en cours ou à venir.

Dans ce cadre, le Groupe communiquera largement sur les nouveaux services et activités issus du numérique de façon à permettre la sensibilisation et l'acquisition des fondamentaux les concernant.

En outre, constatant la généralisation de nouveaux outils et réseaux sociaux numériques dits « collaboratifs », des actions de sensibilisation à ces nouvelles formes de travail et d'organisation seront menées.

Ces enjeux seront également intégrés aux formations au management proposées par le Groupe

Article 5 – Suivi et pilotage de l'accord

Une Commission de suivi et de pilotage est instituée au titre du présent accord. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la direction.

Ses attributions sont les suivantes :

- le suivi du déploiement de l'accord au sein des filiales ainsi que l'identification de potentiels dysfonctionnements,
- l'identification et le partage de bonnes pratiques ou expérimentations internes au Groupe ainsi que d'une veille relative aux pratiques externes (benchmark),
- la concertation et la présentation en amont du contenu des actions et supports à réaliser sur la durée d'application de l'accord, notamment : supports de sensibilisation/formation, conclusions du pilote Eau

LLL
SC

France sur la fenêtre « Pop-Up », communication des liens vers les guides et notes publiés par la DSI (cf. connaissance et choix des outils numériques), communication relative au dialogue au sein des équipes...

- le suivi des engagements et actions de l'accord sous la forme d'un bilan annuel présenté à la Commission. Ce bilan intégrera des indicateurs de réalisation des actions (actions réalisées / en cours / à déployer ; taux de déploiement, BUs concernées) et le cas échéant des retours d'expérience.

En outre, une enquête/questionnaire à destination des salariés du Groupe en France sera réalisée pendant la durée d'application du présent accord. Elle aura pour objet la connaissance de l'accord, la perception des actions mises en œuvre et permettra de mieux connaître le ressenti et les pratiques en matière d'usage des technologies d'information et de communication.

La Commission de suivi et de pilotage sera associée au contenu et aux modalités concrètes de mise en œuvre de l'enquête/questionnaire, notamment sa date de réalisation et de diffusion. Une synthèse des réponses sera réalisée et présentée pour analyse au sein de la Commission.

Article 6 – Publicité et information sur l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès du réseau RH des BUs du Groupe en France.

Il sera porté à la connaissance des salariés, notamment par la publication de l'accord sur l'intranet du Groupe.

Il fera également l'objet au sein des sociétés entrant dans son champ d'application d'une communication auprès des représentants du personnel des filiales relevant de son champ d'application : délégués syndicaux, Secrétaires de CE/CHSCT, à défaut membres de la délégation du personnel (DUP/DP).

Article 7 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entre en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt auprès de la DIRECCTE de Nanterre.

Les Parties signataires se réuniront dans un délai raisonnable précédent son expiration afin d'en étudier les conditions de renouvellement. Dans ce cadre, elles pourront décider de sa reconduction pour une nouvelle période maximale de 4 ans.

Article 8 – 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.2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 9 – Formalités de dépôt

Le présent accord est transmis, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Passé un délai d'opposition de huit jours, il 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 5 exemplaires originaux, le 25 janvier 2018.

Pour la direction du Groupe SUEZ:


Monsieur Jean-Louis CHAUSSADE



Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives :

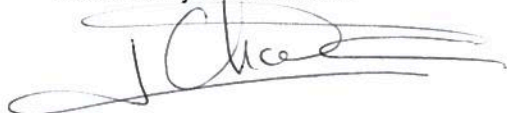
Pour la C.F.D.T.

Monsieur Christophe MAINTENANT



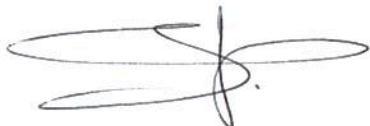
Pour la C.F.T.C.

Madame Sylvie CHATAIN



Pour F.O.

Monsieur Laurent LE LOUARNE



ANNEXE I

Liste indicative des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord

ACTIMAR	RECYCABLES
AMETYST	REVAL SERVICES
AQUASOURCE	SABLIERES CAPOULADE
AQUASYLVA	SAFEGE SAS
ARCANTE	SCORI EST
ASTREE PROVENCE	SCORI SA
ASTRIA	SDGE - SOCIETE DE DISTRIBUTION GAZ ET EAUX
AUDEVAL	SEE - SOCIETE DES EAUX DE L'ESSONNE
AXEO	SEERC - SOCIETE D'EQUIPEMENT ET
BEDEMAT	D'ENTRETIEN DES RESEAUX COMMUNAUX
BOONE COMENOR METALIMPEX	SERAM - SOCIETE D'EXPLOITATION DU RESEAU
BORDY	D'ASSAINISSEMENT DE MARSEILLE
CDES - CURAGES DRAGAGES ET SYSTEMES	SET FAUCIGNY GENEVOIS - SOCIETE
CIE - CRETEIL INCINERATION ENERGIE	D'EXPLOITATION THERMIQUE DU FAUCIGNY
CNS INSTRUMENTATION	GENEVOIS
CORREZE INCINERATION	SET MONT BLANC - SOCIETE D'EXPLOITATION
COSYNERGIE 53	THERMIQUE DU MONT BLANC
DEGREMONT FRANCE ASSAINISSEMENT	SETRI - SERVICES ENVIRONNEMENT TRI
DEGREMONT SAS	SEVESC - SOCIETE DES EAUX DE VERSAILLES ET
DIEZE	DE SAINT-CLOUD
ECONOTRE	SFTR
EDIB	SGAC - SOCIETE DE GESTION DE
EDIFI NORD	L'ASSAINISSEMENT DE BORDEAUX METROPOLE
E-GEE	SGAD - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE D'ASSAINISSEMENT
ENTREPRISE BARISIEN	ET DE DISTRIBUTION
EPALIA	SGDE - SOCIETE GUYANAISE DES EAUX
EPURIA	SIRAC - SOCIETE POUR L'INCINERATION DES
ESIANE	RESIDUS URBAINS DE L'AGGLOMERATION
ETABLISSEMENTS A. CHAZELLE	CAENNAISE
ETABLISSEMENTS BAYLE	SITA ESPERANCE
EVOLIS	SITA LYON
GE WATER PROCESS TECHNOLOGIES	SITA OISE
FRANCE	SITA VERDE
HAGENMULLER	SIT'ALTERNATIF
HAINAUT MAINTENANCE	SME - SOCIETE MARTINICAISE DES EAUX
HAUTE MARNE TRI	SNE - SOCIETE NANCÉIENNE DES EAUX
HYDRACOS	SOCIETE STEPHANOISE DES EAUX
HYDREA	SONDALP
HYDROFORAGE	SOTRIVAL
INOVEST	SPAT - SOCIETE PARISIENNE D'AMENAGEMENTS
IVRY PARIS XIII	DE TERRAINS
JB BONNEFOND ENVIRONNEMENT	SRA SAVAC
MALAQUIN	STAR MAYOTTE
MARINOV	STAR URAHAFU
META BIO ENERGIES	SUEZ
NANTAISE DES EAUX	SUEZ EAU FRANCE
NORVAL - NORMANDE DE VALORISATION	SUEZ EAU INDUSTRIELLE
OPELYS	SUEZ GROUPE
OREADE SAS	SUEZ INTERNATIONAL
ORISANE	SUEZ R&V VALENCIENNES
OZONIA France	SUEZ R&V TRADING France

<p> SUEZ R&V YONNE METAUX PIERRE BOINET SUEZ R&V BIOENERGIES SUEZ R&V BOIS SUEZ R&V BORDE MATIN SUEZ R&V CENTRE EST SUEZ R&V CENTRE EST ENERGIE SUEZ R&V CENTRE EST VALORISATION SUEZ R&V CENTRE OUEST SUEZ R&V CHARENTE LIMOUSIN SUEZ R&V CSP SUEZ R&V DEEE SUEZ R&V ENERGIE EST SUEZ R&V ENERGIE IDF SUEZ R&V ENERGIE MEDITERRANEE SUEZ R&V ENERGIE OUEST SUEZ R&V ENERGIE SUD OUEST SUEZ R&V France SUEZ R&V GRAND OUEST LOGISTIQUE SUEZ R&V GRAND OUEST METAUX SUEZ R&V ÎLE DE France SUEZ R&V ÎLE DE France VITRY SUEZ R&V ISTRES SUEZ R&V LILLE SUEZ R&V LOIRE METAUX SUEZ R&V LORRAINE SUEZ R&V LOURCHES SUEZ R&V MATERIEL ET LOGISTIQUE SUEZ R&V MEDITERRANEE SUEZ R&V METAUX NON FERREUX SUEZ R&V NÎMES SUEZ R&V NORD SUEZ R&V NORD EST SUEZ R&V NORMANDIE SUEZ R&V ORGANIQUE SUEZ R&V OSIS SUEZ R&V OSIS EST SUEZ R&V OSIS FM SUEZ R&V OSIS IDF SUEZ R&V OSIS INDUSTRIAL CLEANING SUEZ R&V OSIS NORD SUEZ R&V OSIS OUEST SUEZ R&V OUEST SUEZ R&V PICARDIE SUEZ R&V PLASTIQUES ATLANTIQUE SUEZ R&V PLASTIQUES AVEYRON SUEZ R&V PLASTIQUES OUEST SUEZ R&V PYRENEES SUEZ R&V REBOND INSERTION SUEZ R&V REBOND INTERIM INSERTION SUEZ R&V RECYCLAGE SUEZ R&V REIMS SUEZ R&V REUNION </p>	<p> SUEZ R&V SUD OUEST SUEZ R&V SUD OUEST BTP SUEZ RR IWS SUEZ RR IWS CHEMICALS France SUEZ RR IWS MINERALS France SUEZ RR IWS REMEDIATION France SUEZ RV DEVELOPPEMENT SUEZ SERVICES DE CONDITIONNEMENT EAU SUEZ SERVICES SAS SUEZ SMART SOLUTIONS TERRE DE L'OUEST VAL HORIZON VALDERUN VALORHIN VALORLY VALPLUS VERNEA </p>
--	--

