

**AVENANT N°1 A L'ACCORD DU 16 JUIN 2005 SUR LA DECLINAISON AU SEIN
DE L'UES GENERALE DES EAUX DE L'ACCORD VEOLIA ENVIRONNEMENT
DU 4 OCTOBRE 2004 SUR LES PRINCIPES DU DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE**

Entre

La Direction des sociétés entrant dans le périmètre de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dont la liste figure en annexe 4, représentée par Monsieur Jean Marie LAMBERT

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

La **CFDT**, représentée par Monsieur Hervé DEROUBAIX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco.

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Philippe VANDENBROUCK, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux.

La **CFTC**, représentée par Monsieur Henri GAUDILLIERE, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération BATI-MAT-TP.

La **CGT**, représentée par Monsieur Franck LE ROUX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT des sociétés de l'UES Générale des Eaux

FO, représentée par Monsieur Christophe GANDILHON, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats Veolia Secteur Eau

L'U.N.S.A., représentée par Monsieur Gérard IVORA, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'UNSA.

d'autre part,

PREAMBULE

Après avoir réalisé un bilan de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation, les partenaires sociaux, réunis dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord du 16 juin 2005 ont convenu d'apporter des éléments de précision à cet accord sur la déclinaison au sein de l'UES

M-D
PV
HG
FUR
24

Générale des Eaux (devenue l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux) de l'accord Veolia Environnement du 4 octobre 2004 sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle. Ce texte a pour but de définir des mesures plus particulières et apportera des moyens complémentaires dans le cadre de son application au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Les partenaires sociaux sont particulièrement soucieux du maintien de l'employabilité de chacun, ils souhaitent favoriser avec ces dispositions toutes les initiatives individuelles visant à compléter les compétences des collaborateurs et notamment de créer les conditions permettant à un collaborateur de réorienter sa carrière hors de sa filière professionnelle en disposant d'un vrai parcours de formation en alternance.

ARTICLE 1 – L'ALTERNANCE ET LE TUTORAT

L'alternance est le mode privilégié de formation des salariés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux. Elle est notamment utilisée pour le recrutement de nouveaux collaborateurs, dans le cadre de contrats de travail de type particulier : contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. A l'issue des formations, dès lors que les apprentis ou les nouveaux salariés en contrat de professionnalisation sont diplômés, l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux s'engage à leur proposer un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps.

Les apprentis ou les nouveaux collaborateurs en contrat de professionnalisation sont accompagnés durant leur processus d'intégration et de formation par un collaborateur de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux, le tuteur (contrat de professionnalisation) ou le maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage). Le nom du maître d'apprentissage et/ou du tuteur figure sur le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour garantir une alternance de qualité, les rôles du maître d'apprentissage ou du tuteur sont essentiels, les partenaires sociaux s'engagent sur ce qui suit :

Le processus de désignation et de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage, qui font acte de candidature, sont désignés par leur hiérarchie en collaboration avec la Direction des ressources humaines. Les représentants locaux du personnel en sont informés.

Ils sont choisis dans le respect des critères légaux propres à chaque type de contrat : apprentissage ou professionnalisation. Ce sont des professionnels reconnus par leurs pairs et leur hiérarchie, ils sont volontaires pour exercer cette mission. Le Directeur régional habilite les tuteurs et maîtres d'apprentissage, dans ce cadre, il s'assure que les critères de désignation d'un tuteur ou maître d'apprentissage sont respectés.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont informés de la nature de cet engagement par l'intermédiaire de la lettre de mission qui est un contrat d'engagement réciproque entre l'entreprise et le tuteur ou le maître d'apprentissage.

De plus, ils seront formés systématiquement à l'exercice de la fonction tutorale telle qu'elle est décrite dans le cadre du présent accord.

l.
P.V.H.G.
M.P. ELR
M

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont des acteurs du processus d'intégration et de professionnalisation dans Veolia Eau.

Ils participent activement au processus de sélection de l'apprenti ou du candidat à un contrat de professionnalisation.

Ils sont responsables du suivi de « l'alternant » :

- Évaluation en entreprise.
- Relations avec le centre de formation
- Entretiens de suivi avec « l'alternant »

Ils contribuent à établir une liste de centres de formation sélectionnés pour l'excellence de leur suivi et de leurs relations avec le tuteur et l'apprenti.

Ils sont garants de la bonne intégration de « l'alternant » au sein de l'entreprise et s'assurent de sa bonne insertion professionnelle une fois le diplôme obtenu.

Les tuteurs disposent d'un interlocuteur identifié au sein des services Ressources Humaines des régions, qui a pour rôle de les accompagner et de les soutenir dans l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux constatent qu'il est nécessaire pour le tuteur ou le maître d'apprentissage de consacrer du temps à l'exercice de cette mission. Chaque unité devra adapter son organisation à l'accomplissement de cette mission.

Organisation, reconnaissance et valorisation des tuteurs de Veolia Environnement

Les tuteurs sont constitués en réseau, organisé sur trois niveaux : la région, Veolia Eau, Veolia Environnement. Ils accèdent à un intranet spécialisé, se voient proposer de participer à des réunions ou formations spécifiques, un annuaire des tuteurs est tenu à jour et remis à chaque tuteur.

L'entreprise et le Groupe Veolia reconnaîtront par la délivrance d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle les compétences acquises par les tuteurs, selon les modalités précisées dans sa lettre de mission.

Cette mission constitue un des critères évalués lors des entretiens annuels et dans le cadre de l'appréciation annuelle de la performance. De même, la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage constituera un des éléments d'évolution professionnelle comme prévu dans la lettre de mission.

Le classeur du tuteur constitue le document de référence permettant aux régions et à leurs « commissions de développement des compétences et de la progression professionnelle » de guider leurs actions.

ARTICLE 2 – LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

L'alternance est également au cœur des pratiques de formation continue des collaborateurs du groupe, elle donne alors lieu à la signature entre le salarié et une société du groupe Veolia environnement d'une période de professionnalisation ou d'un contrat de développement des compétences.

M-D
AG
BY
FUR
11

Les contrats de développement des compétences et les périodes de professionnalisation constituent les outils de formalisation et de contractualisation des parcours individuels de professionnalisation ou développement des compétences et de la progression professionnelle.

Pour les parcours de formation qui sont des engagements mutuels négociés :

- dès lors que le parcours débouche sur un titre ou diplôme et qu'il précise la progression professionnelle du collaborateur et la destination de cette formation, il s'agit d'un contrat de développement des compétences,
- à défaut d'un diplôme ou titre, il est possible d'organiser des contrats de développement des compétences sanctionnés par un certificat d'entreprise,
- dans les autres cas, une période de professionnalisation est construite avec le collaborateur.

La progression professionnelle contractualisée est entendue en tant qu'évolution à l'intérieur d'un emploi repère ou bien vers un autre emploi repère. S'il s'agit d'un changement d'affectation, cette évolution devra intervenir au plus tard 12 mois après la fin de la formation.

Les clauses minimales devant figurer dans la période de professionnalisation ou le contrat de développement des compétences sont décrites dans les modèles de contrats annexés au présent document.

Les collaborateurs ont la possibilité de manifester, à tout moment, leur souhait de construire leur propre parcours de développement des compétences auprès de leur hiérarchie ou de leur Direction des ressources humaines. L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour discuter avec le collaborateur du développement de ses compétences ; la question de la construction d'un parcours de développement des compétences du collaborateur y est systématiquement abordée.

Le suivi du développement des compétences et de la progression professionnelle

Le suivi des périodes de professionnalisation, des contrats de développement des compétences et des autres dispositifs visant un diplôme ou une nouvelle qualification relève des commissions de développement des compétences et de la progression professionnelle.

Afin de faciliter les initiatives individuelles, les Directions des établissements de l'UES mettront à la disposition des collaborateurs et des commissions, au moins une fois par semestre, les éléments issus de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au niveau de l'établissement de l'UES.

ARTICLE 3 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le Droit individuel à la formation (DIF) crée un espace nouveau de développement professionnel des collaborateurs de l'entreprise. Au sein du Groupe Veolia Environnement et de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, le DIF est utilisé pour favoriser la progression professionnelle et le développement des compétences des collaborateurs. Le DIF offre en effet à chacun la possibilité de co-investir dans son projet de développement des compétences professionnelles.

Ces compétences peuvent être en lien avec les emplois repères de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux ou du Groupe Veolia Environnement ; ou bien professionnelles et sans rapport avec les activités du Groupe Veolia Environnement, dans ce dernier cas, il s'agira de développement personnel. Les formations ne relevant pas des actions imputables au sens du code du travail ou

M.D
P.Y. P.S.R. H.G.
24

n'entrant pas dans le cadre d'un projet professionnel identifié et formalisé ne relèvent pas du co-investissement au titre du DIF.

En aucun cas le DIF ne pourra être utilisé pour des actions liées à l'adaptation aux postes de travail.

La possibilité de recourir au DIF est systématiquement évoquée lors d'un changement de fonction, d'une demande de mobilité émanant du salarié, de la construction d'un parcours de formation prévoyant la préparation d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un bilan de compétences, d'un contrat de développement des compétences, d'une période de professionnalisation formalisée ou d'un contrat de développement des compétences. Le nombre d'heures DIF que le salarié consacre à un de ces projets n'est pas limité, il peut, s'il le souhaite, co-investir pour la totalité de la durée de son projet de formation. Il peut donc mobiliser par anticipation plus de 120 heures de DIF.

ARTICLE 4 - LE ROLE DES COMMISSIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Les commissions de développement des compétences et de la progression professionnelle sont constituées par la commission de formation et les organisations syndicales

Le plan de formation est présenté aux commissions de formation en distinguant notamment deux types d'actions :

- les formations d'adaptation
- les formations à la sécurité

La commission de développement des compétences et de la progression professionnelle assurera le suivi de l'accord et sera consultée sur la mise en oeuvre du présent avenant, et en particulier les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et les contrats de développement des compétences.

Dans ce cadre, la liste des maîtres d'apprentissage et des tuteurs leur est remise chaque année. Il en va de même pour la liste des contrats de développement des compétences et périodes de professionnalisation.

Les commissions de formation informent les salariés sur les dispositifs de formation dans le cadre de la GPEC.

Pour assurer ces missions, les commissions sont dotées de moyens au niveau de chaque région. Leurs membres seront formés et ces formations seront proposées dans un délai de trois mois maximum à dater de la constitution de la commission.

ARTICLE 5 - DEPÔT-PUBLICITE

Conformément à la loi, le présent avenant n°1 à l'accord du 16 juin 2005 sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en un exemplaire au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

H-D
HFE
PV FUR
25

Fait à Paris, le 15 Janvier 2008

en 8 exemplaires originaux

Pour la Direction Nationale de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux représentée par Monsieur Jean- Marie Lambert.

Lambert

Pour les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

La CFDT représentée par

Henri Deroubaix

La CFE/CGC représentée par

Philippe Vandembrouck

La CFTC représentée par

HENRI GAUDILLIERE

La CGT représentée par

François LE ROUX

FO représentée par

l'UNSA représentée par

Gerard IVONA

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

LETTRE DE MISSION

Date :

M. / Mme

Nous vous confions par la présente, au nom de l'entreprise :

La mission de tuteur auprès de M. / Mme / Mlle :

A ce titre vous contribuerez à l'intégration réussie de MXXX (Apprenti), vous assurerez tout au long de sa formation les évaluations en entreprise. Vous prendrez en charge les relations avec l'organisme de formation

Plus globalement vous assurerez le suivi de MXXX tout au long de la formation.

Vous aurez à encadrer sa formation de (titre de la formation) :

Pour une durée de

Votre Agence ou Direction, selon l'organisation la plus appropriée mettra en œuvre les dispositions suivantes .

Vos compétences acquises en qualité de tuteur seront reconnues par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle et validés au sein de l'entreprise et du groupe Veolia Environnement.

La fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage constitue un des éléments de votre évaluation annuelle.

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner un exemplaire, de cette lettre dûment signé par votre supérieur hiérarchique, par le service des ressources humaines et par vos soins.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Signature du Tuteur :

Supérieur hiérarchique :

Responsable RH :

ORHE
FLR
H-D
M

Région :
Direction Ressources Humaines

CONTRAT DE PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Le développement des compétences tout au long de la vie est un axe majeur de la politique formation de l'entreprise. Basé sur le principe de co-investissement « salarié/entreprise », la période de professionnalisation s'inscrit pleinement dans les priorités de l'accord UES Générale des Eaux du 16 juin 2005.

L'employeur	Le salarié
L'entreprise : Représentée par : (Nom, prénom, qualité)	Nom Prénom : Société d'appartenance : Unité de travail : Fonction :

Les parties conviennent des engagements suivants :

Objectif de la formation :

Acquérir ou consolider les compétences et les savoirs suivants :

—
—
—

Description de la Certification ou de l'objectif visé par la période de professionnalisation :

—
—

Perspectives de progression professionnelle :

Dans l'éventualité où le/la salarié(e) suivra et satisfera à l'évaluation des compétences et aptitudes acquise, l'entreprise propose à XXXXXXXXXXXX la fonction de XXXXXXXXXXXX :

Clauses de résiliation du contrat :

- Rupture du contrat de travail, longue maladie, demande expresse de l'employeur au salarié de réintégrer son poste, manque d'assiduité du salarié à la formation, résultats insuffisants par manque de motivation du salarié.

Imputation sur les droits acquis ou à venir au titre du DIF dans le cadre du contrat :

- Dans le cadre de l'accord UES Générale des Eaux, le DIF peut être pris sur le temps de travail, avec possibilité d'anticiper le crédit d'heures jusqu'à concurrence de 120 heures sur 6 ans.

(, PV HF
M.D FLR
JM

Rémunération ou allocation de formation :

- Les formations réalisées sur le temps de travail donnent lieu au versement du salaire habituel.
- Les formations réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation.

Organisation et mise en œuvre des actions de professionnalisation :

Raison sociale et adresse de l'organisme dispensant la formation :

Lieu de la formation :

Période de réalisation :

Date de démarrage de la formation :

Date de fin de la formation :

La durée totale en heures de formation :heures.

Intitulé de l'action de formation	Dates de réalisation	Heures sur le temps de travail	Heures hors temps de travail	Durée totale en heures

**Total des heures réalisées hors du temps de travail :heures
Pour le déclenchement de l'allocation de formation**

Frais de transport et d'hébergement :

Les frais sont pris en charge par l'employeur et sont imputables au plan de formation.

Signature du salarié

Signature du responsable
hiérarchique

Signature du DRH
de la région

Le présent accord sera valable 8 jours après la signature du contrat.

Fait en triple exemplaire, dont un pour chacun des signataires

ALe

PV
M.D
FLR
HG
JG



Paris, le

Région :
Direction Ressources Humaines

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le développement des compétences tout au long de la vie est un axe majeur de la politique formation de l'entreprise. Basé sur le principe de co-investissement « salarié / entreprise », le contrat de développement des compétences s'inscrit pleinement dans les priorités de l'accord UES Générale des Eaux du 16 juin 2005.

Le Salarié s'engage à suivre une formation diplômante ou qualifiante et l'employeur s'engage à lui proposer une évolution ou une progression professionnelle dans un délai convenu.

Les parties :

L'employeur	Le salarié
L'entreprise : GENERALE DES EAUX Région Représentée par : Fonction : Directeur des Ressources Humaines	NOM Prénom : Société : Unité de travail : Agence ... Fonction :

Les parties conviennent de ce qui suit :

Objectif de la formation

Diplôme préparé :

Perspectives de progression professionnelle

Après réussite aux évaluations et obtention du diplôme, l'employeur proposera à **M.**, dans un délai maximum de 12 mois, la fonction de

M. accepte le principe de la mobilité au sein de la Région XXXXX Générale des Eaux, pour exercer la fonction proposée par l'entreprise.

Imputation du Droit Individuel à la Formation

PV
M-D
HE L
FLR
24

Dans le cadre des dispositions de l'accord UES Générale des Eaux, **M.....** utilisera d'une part les heures acquises à ce jour au titre du DIF, et d'autre part, par anticipation, les heures à acquérir pour les années 2006 à 2009 incluses, soit un total de 120 heures.

Dans le cas où **M.....** arrêterait la formation en cours, pour quelque raison que ce soit, les 120 heures du DIF resteraient décomptées, dans la limite du nombre d'heures de formation suivi.

Organisation et mise en œuvre du contrat de développement des Compétences

Raison sociale et adresse de l'organisme dispensant la formation :

Lieu de la formation :

Période de réalisation :

Date de début de la formation :

Date de fin de la formation :

Durée totale de la formation :

Modules	Dates de réalisation	Programme de formation (joindre le planning)		DIF		Durée totale en heures
		Heures sur temps de travail	Heures hors temps de travail	Heures sur temps de travail	Heures hors temps de travail	
VAE						
Bilan de Compétences						
Formation Qualifiante						
	TOTAL					

Total des heures réalisées hors temps de travail : heures

M-D
HE
FUR
DV 24

Modules	Prestataire	Adresse du prestataire
VAE		
Bilan de compétences		
Formation qualifiante		

Modalités spécifiques du contrat :

.....

Rémunération ou allocation de formation

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu au versement du salaire habituel.
 Les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation, correspondant à 50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois.

Frais de transport et d'hébergement

Les frais seront pris en charge par l'employeur et sont imputables au plan de formation.

Signature du salarié

**Signature du responsable
hiérarchique**

**Signature du
DRH**

Le présent accord sera valable 8 jours après la signature du contrat.

Fait en triple exemplaire, dont un pour chacun des signataires

ALe

M.D
 H.E
 PV FLR
 24

LISTE DES 43 SOCIETES DE L'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX

AVIGNONNAISE DES EAUX - 305 Avenue de Colchester – B.P. 950 - 84092 AVIGNON Cédex 09
CEBH (Compagnie des Eaux de la Banlieue du Havre) - 12 rue Friedrich Engels – BP 500 - 76700 HARFLEUR
CEC (Compagnie Exploitation Comptage) - Station d'Épuration La Pioline - 13290 LES MILLES
VEOLIA EAU - COMPAGNIE GENERALE DES EAUX - 52 rue d'Anjou – 75384 PARIS Cédex 08
COMPAGNIE DES EAUX DE MAISONS-LAFFITTE - 15 rue de la Muette – 78600 MAISONS-LAFFITTE
CEO (Compagnie des Eaux et de l'Ozone) - 52 rue d'Anjou – 75008 PARIS
CEP (Compagnie des Eaux de Paris) - 4 rue du Général Foy – 75008 PARIS
COMPAGNIE DES EAUX DE RAMBOUILLET - 27 rue des Eveuses – 78120 RAMBOUILLET
COMPAGNIE DES EAUX DU TOUQUET - 11 avenue Percier - 75008 - PARIS
CMESE (Compagnie Méditerranéenne d'Exploitation des Services d'Eau) - 12 boulevard René Cassin – 06200 NICE
CFSP (Compagnie Fermière de Services Publics) - 3 rue Marcel Sembat – 44100 NANTES
ECHM - 67 Quai Charles de Gaulles – 69006 LYON
EDACERE (Entretien des Appareils à Circuit d'Eau et Réseau d'Eau) - 7 rue Lieutenant G.Eysseric – BP 148 - 73204 ALBERTVILLE
GPI (Générale de Process Industriel) - 1 rue des Fontainiers - 57190 FLORANGE
LA CHAMPENOISE DE DISTRIBUTION D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT - 2 avenue du Vercors – 51318 EPERNAY Cédex 1025
LOIRE 21 - 64 quai Emile Cormerais – 44800 SAINT-HERBLAIN
PICHON Services - 4 rue du Général Foy – 75008 PARIS
SABARC (Société d'Assainissement du Bassin d'Arcachon) - 19 bis rue Georges Méran - 33120 ARCACHON
SABATP - 3 rue Marcel Sembat - 44925 – NANTES
SADE - Compagnie Générale des Exploitations de Normandie, par abréviation SADE-Exploitations de Normandie : 8 Esplanade du Champ de Mars – 76000 ROUEN
SADE - Compagnie Générale des Exploitations de l'Est de la France, par abréviation SADE-Exploitations de l'Est de la France : 103 rue aux Arènes – 57000 METZ
SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Languedoc-Roussillon, par abréviation SADE-Exploitations du Languedoc-Roussillon : Parc du Millénaire – 765 rue Henri Becquerel - 34010 MONTPELLIER
SADE - Compagnie Générale des Exploitations de la Nièvre, par abréviation SADE-Exploitations de la Nièvre : 11 rue des Perrières – 58000 NEVERS
SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Nord de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Nord de la France : 1 rue de la Fontainerie – 62033 ARRAS
SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Sud-Est de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Sud-Est de la France : 12 boulevard René Cassin – 06293 NICE
SADE - Compagnie Générale des Exploitations du Sud-Ouest de la France, par abréviation SADE-Exploitations du Sud-Ouest de la France : ZAC de la Plaine – 22 avenue Marcel Dassault – BP 5873 - 31506 TOULOUSE Cédex 5
SEAT (Société des Eaux de l'Agglomération Troyenne) - 15 quai de la Fontaine - 10000 TROYES
SEAO (Société des Eaux et de l'Assainissement de l'Oise) - 1 rue du Thérain – 60008 BEAUVAIS
SEBL (Société d'Environnement du Bassin de Lacq) - 55 avenue Marcel Dassault - 31000 TOULOUSE
SED (Société des Eaux de Douai) - 172 place du Barlet - 59500 DOUAI
SEG (Société d'Entreprises et de Gestion) - 3 rue Marcel Sembat - 44925 NANTES Cédex 9
SFDE (Société Française de Distribution d'Eau) - 7 rue Tronson du Coudray – 75008 PARIS
SMADEC - 51 rue des Charmilles - 71000 MACON
SOCIETE DES EAUX DE CAMBRAI - 11 rue du Château d'Eau – 59400 CAMBRAI
SOCIETE DES EAUX DE MELUN - 198 rue Foch – BP 957 - ZI Vaux le Pénil – 77005 MELUN Cédex
SOCIETE DES EAUX DE PICARDIE - 12 avenue du Stade – BP 28 - 76260 EU
SOCIETE DES EAUX DE SAINT-OMER - 54 rue d'Arras – BP 107 - 62502 SAINT-OMER Cédex
SOCIETE DES EAUX DE TROUVILLE, DEAUVILLE et NORMANDIE - 15 rue Gambetta – BP 102 - 14800 DEAUVILLE
SOCIETE MOSELLANE DES EAUX - 103 rue aux Arènes – 57000 METZ
SOCIETE STEPHANOISE des SERVICES PUBLICS - Le Porchon – Route Nationale 82 - 42480 LA FOUILLOUSE
SRDE - 256 Chemin du Viget – Plaine de Croupillac – BP 209 - 30104 ALES Cédex
TEC (Société Technique d'Exploitation et de Comptage) - Quartier Jardins de l'Esplanade - Rue Emile Zola – 83300 DRAGUIGNAN
VAG (Société Varoise d'Aménagement et de Gestion) - Z.I Les Lauves – Rue Henri Becquerel – 83340 LE LUC

1- H.O PV FLA HG
 1- HG