

La prise en compte de la réalité sociale

Les équipes

L'amélioration continue de la qualité de service aux clients du Groupe repose avant tout sur les compétences et le professionnalisme des collaborateurs de Séché Environnement et sur leur implication dans les missions et les tâches qui leur sont confiées.

A fin 2009, le Groupe emploie 1 510 salariés, dont 93 % exercent leur activité en France où se réalisent 94 % du chiffre d'affaires. Les données sociales détaillées correspondent à ce périmètre, conformément à la Nouvelle Régulation Économique (loi NRE).

La politique sociale est axée principalement sur :

- > L'emploi stable et la fidélisation des salariés ;
- > Le respect des diversités ;
- > La sécurité des conditions de travail ;
- > La formation permanente ;
- > La gestion du temps.

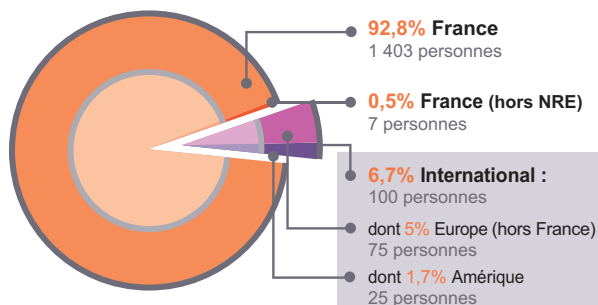
>> L'approche contractuelle

La structure des effectifs privilégie l'emploi stable, le recours à des contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim s'élevant seulement respectivement à 3,6 % et 8,3 % de l'effectif de l'année.

Le recours à des interventions de salariés pour des durées déterminées, s'inscrit principalement dans le cadre de remplacements de salariés momentanément absents (24 % des CDD et 40 % de l'intérim), ou pour répondre à des besoins spécifiques mais temporaires de l'activité (76 % des CDD et 60 % de l'intérim). L'intérim est notamment adapté à des délais courts et incertains, ou aux remplacements d'été pendant les périodes de congés.

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Le nombre d'heures supplémentaires reste limité à environ 1,3 % de l'horaire théorique total. La préférence donnée à l'emploi stable avec un recours limité aux heures supplémentaires, s'inscrit dans une politique de maîtrise du risque et de promotion de la sécurité, avec du personnel compétent, formé à son poste de travail, responsable et motivé.

Les effectifs France et International



Les macro-indicateurs sociaux

Absentéisme

> Absentéisme total **7,3%**
Dont maternités 0,6%
(hors maternités 6,7%)

> Pour motifs de santé **5,7%**
Dont accident du travail 0,6%
Dont maladie 5,1%

Stabilité de l'emploi :

> Proportion de CDI **96,4%**

> Recours heures supplémentaires **1,3%**

> Intérim (par rapport à l'effectif) **8,3%**

Rotation du personnel (départs)

> Total **8,3%**

> Dont CDI en cours : **3,1%**
dont ruptures conventionnelles 0,8%
dont licenciements individuels 1,6%
dont retraites 0,7%

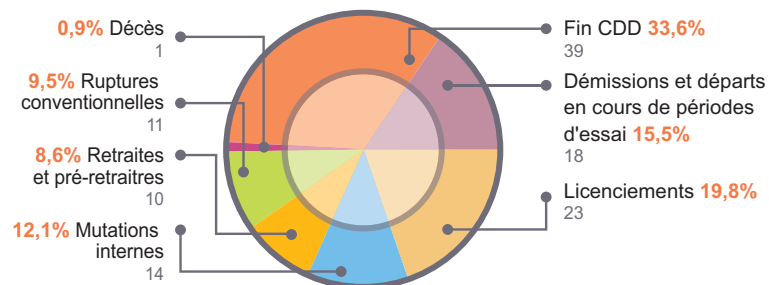
> Autres départs : **5,2%**
dont fin de CDD 2,8%
dont période d'essai 1,3%
dont mutation 1,0%

Féminisation de l'effectif

26,2%

Les métiers et l'organisation du temps

Motifs de départ en 2009 (en %)



>> L'absentéisme : 6,7% hors maternités

Les efforts d'amélioration de la motivation des salariés et des conditions de vie au travail sont intimement liés à la prévention de l'absentéisme. Ce dernier ne dénote pas seulement de la survenance d'événements familiaux ou des difficultés de santé liés ou non aux risques professionnels, mais l'absentéisme traduit parfois également l'absence d'incitation à une plus grande responsabilité de chacun dans sa vie professionnelle. La réduction des risques et de la pénibilité, l'adaptation de certains postes de travail, même temporaire, doit aller de pair avec des comportements individuels et collectifs plus soucieux de l'équilibre de vie au travail.



>> Le travail posté et le temps partiel

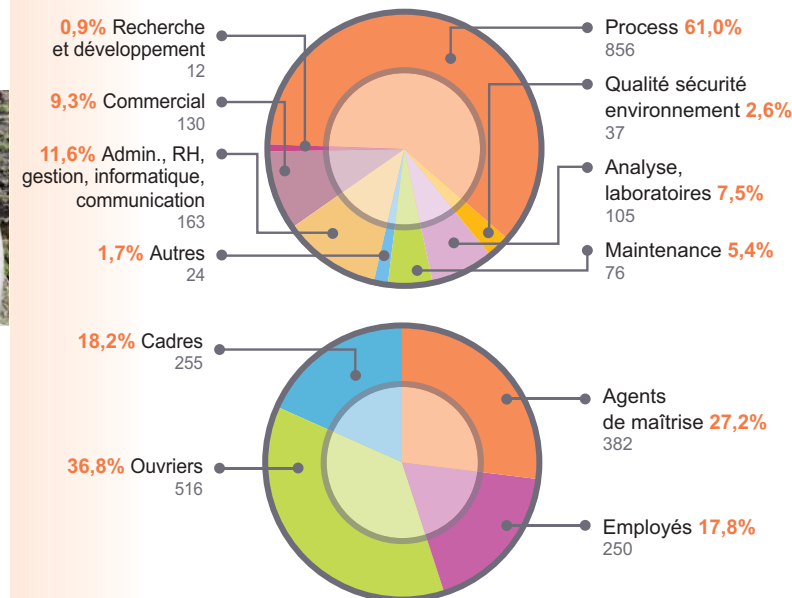
Le temps partiel est pratiqué par 63 salariés dont 95 % de femmes, pour 86 % d'entre eux, il s'agit d'un choix personnel.

>> L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés

Le nombre de travailleurs handicapés dans le Groupe est de 32 plus l'équivalent de 1,5 emploi dans les effectifs des sous-traitants.

28 % des salariés occupent un travail posté	2 équipes	3 équipes	> 3 équipes
Effectifs travaillant en équipes fixes	8	6	■
Effectifs travaillant en équipes alternantes	115	52	214

Les fonctions de l'entreprise



Séché Environnement emploie
1403 collaborateurs en France au
31 décembre 2009

Le respect des droits

>> Les engagements de non discrimination

Séché Environnement s'interdit le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, de manière directe ou indirecte par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe. Du fait des zones géographiques où le Groupe est présent, ce dernier est peu exposé à ces risques.

Le Groupe s'interdit de pratiquer quelque discrimination que ce soit (raciale, ethnique, religieuse, sexuelle ou autre), à l'égard de ses employés, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail. Séché Environnement s'engage au respect de la vie privée, et signale qu'il n'a fait l'objet d'aucune plainte à ce titre, ni de la part de ses salariés, ni d'aucun tiers.

Depuis 2005, Séché Environnement a mis en place des partenariats avec deux sociétés de travail temporaire pour harmoniser à l'échelle nationale ses souscriptions à des contrats de travail temporaire, et à formaliser avec elles les règles incontournables en matière de prévention, sécurité et hygiène d'une part, et de lutte contre le travail dissimulé d'autre part

>> Le dialogue social et l'expression des salariés

Séché Environnement est très attaché à la qualité du dialogue social. En effet, l'amélioration des performances individuelles et collectives nécessite une forte implication de l'ensemble du personnel, et son adhésion aux objectifs de l'entreprise.

Pour cela le Groupe fait appel à :

- > L'intelligence et l'initiative des hommes et des femmes qui le composent ;
- > Leur mobilisation individuelle quotidienne ;
- > La réactivité de tous et leur cohésion dans l'action.

Il lui est nécessaire de communiquer en direction de ses salariés, en vue de leur faire partager ses valeurs. Ces échanges prennent des formes variées, institutionnelles avec les partenaires sociaux, ou individuelles par des actions de communications plus ciblées sur la connaissance du métier, de la vie de l'entreprise ou d'engagements en faveur du développement durable. Ont été engagées dans l'année à l'encontre du Groupe :

- > 2 instances judiciaires ;
 - > 3 mises en demeure ou PV de l'inspection du travail.
- L'information permanente sur la vie du Groupe est effectuée régulièrement par affichage dans tous les sites d'une lettre de « news » (2 exemplaires en 2009) et de publications locales.



La représentation du personnel

Nombre de...

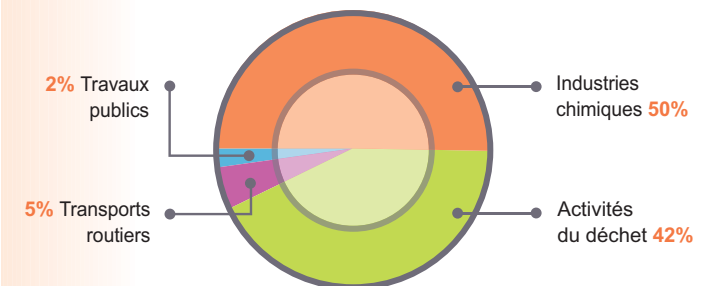
Délégués syndicaux	21
Délégués du personnel	44
Membres de comité d'entreprise	32
Membres de comités centraux d'entreprise	14
Délégations uniques du personnel	31

Nombre de réunions de...

Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail	12
Comités d'entreprise	23
Comités centraux d'entreprise	10
Délégation unique du personnel	34

Dotations aux comités d'entreprises en % de la masse salariale totale	1,46%
---	-------

Tout le personnel est régi par une convention collective

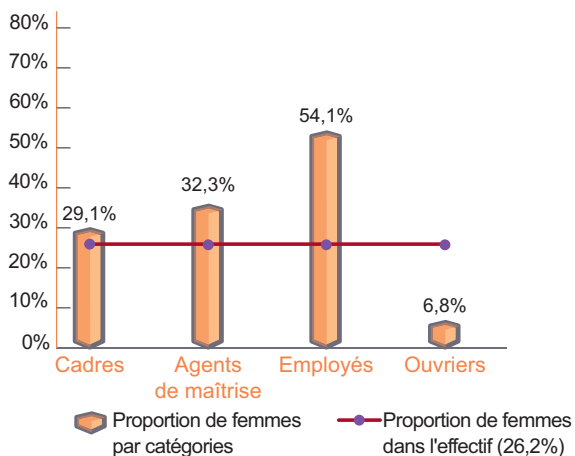


L'égalité des chances Hommes / Femmes

Phénomène classique dans les métiers industriels du Groupe, les femmes sont peu nombreuses à la production et dans les activités de maintenance. Elles ne constituent que 7 % de l'effectif posté. A l'inverse, elles sont surreprésentées dans le commercial et les fonctions de type administratif ou travaux de laboratoires.

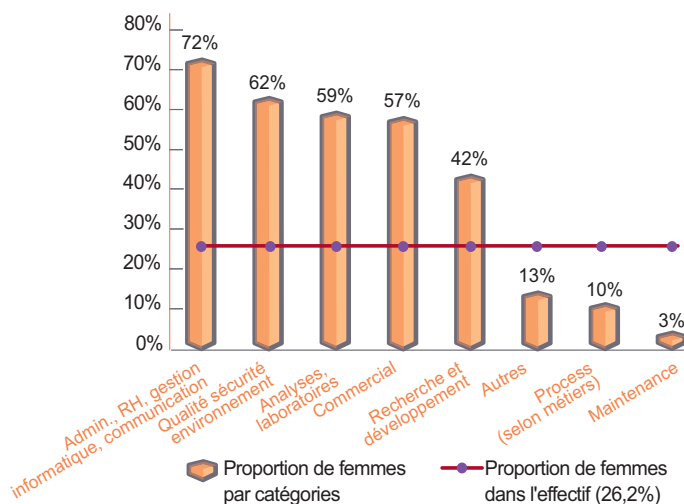


Égalité Hommes / Femmes par catégories en 2009

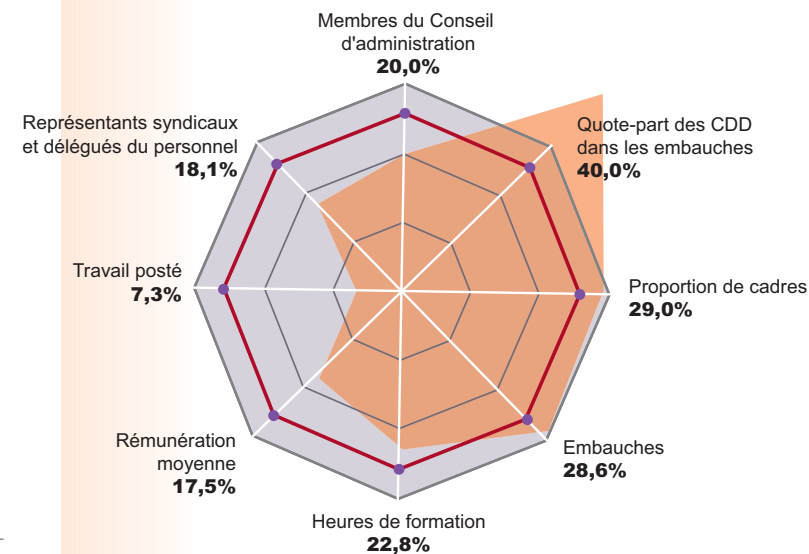
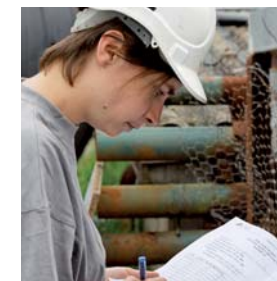
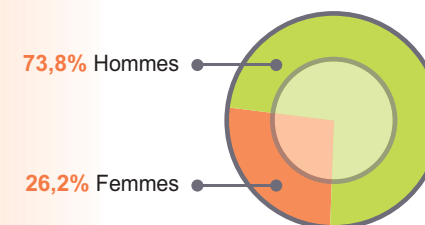


La situation des femmes sur un plan contractuel est très voisine de celles des hommes avec un taux de cadres féminins légèrement supérieur à celui des hommes.

Égalité Hommes / Femmes par activités en 2009



Répartition Hommes / Femmes



La représentation des femmes est proportionnelle à leurs effectifs sur la ligne rouge. En deçà, elles sont sous-représentées, au-delà elles sont surreprésentées.

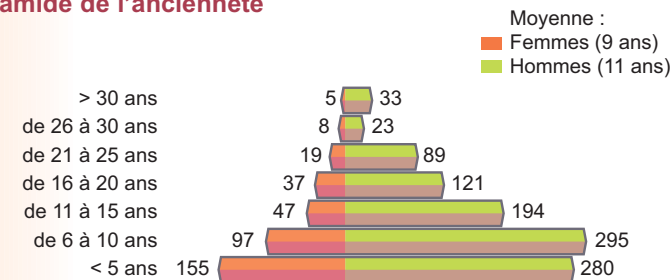
Les grands équilibres dans le temps

L'engagement de Sécché Environnement dans une politique de responsabilité sociale, environnementale et sociétale constitue pour lui un moyen d'attirer des salariés, de les motiver et de les fidéliser grâce à un partage de valeurs communes. Compte tenu de l'évolution économique et de celle des métiers, l'autonomie et la responsabilisation des salariés jouent un rôle croissant à tous les niveaux hiérarchiques. La formation des salariés permet l'adaptabilité nécessaire des collaborateurs, et justifie pleinement leur fidélisation.

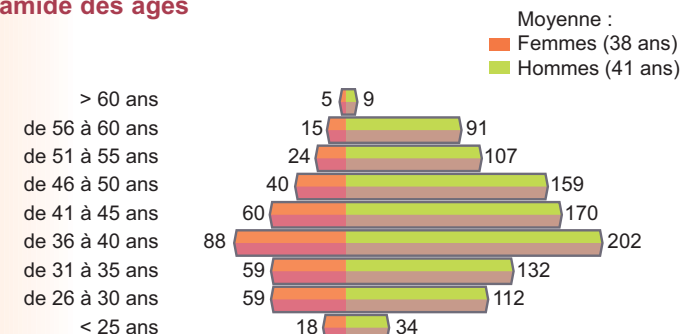
Le Groupe veille à l'égalité des rémunérations de base à fonctions équivalentes. Le temps partiel (principalement féminin) et les primes spécifiques liées au travail posté (essentiellement masculin) expliquent les écarts en termes de rémunération totale, primes d'exploitation incluses.



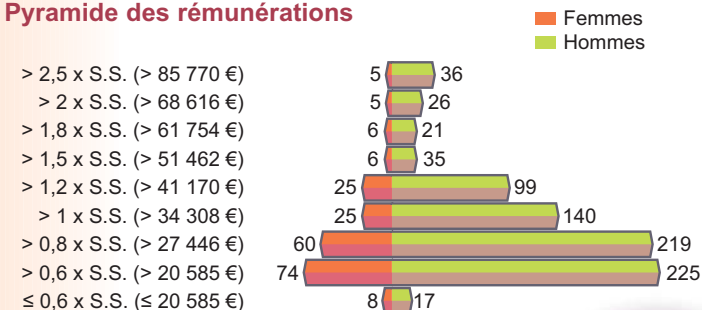
Pyramide de l'ancienneté



Pyramide des âges



Pyramide des rémunérations



S.S. : plafond de la Sécurité Sociale