ONET s'engage

Un présent pour le futur

RAPPORT DEVELOPPEMENT RESPONSABLE 2012

ONET

DE L'INGÉNIERIE,
DES SERVICES, DES HOMMES

ONET s'engage

Un présent pour le futur

Rapport développement responsable 2012

1 Risques et opportunités de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

1.1. Engagement de la Direction et des actionnaires
1.2. Chiffres clés et métiers
1.3. Périmètre et méthodologie de la rédaction du rapport
1.4. Organisation et pilotage de la démarche Développement Responsable
1.5. Demain, quels enjeux métiers pour un développement responsable ?
1.6. Notre politique

2 Performance économique

2.1. Assurer la performance économique
2.2. S'intégrer dans le tissu économique local
2.3. Conjuguer les compétences en matières sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable
2.4. Satisfaire les clients

3 Equité sociale

3.1. Développer l'emploi en intégrant la diversité
3.2. Développer les compétences par la formation
3.3. Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

4 Protection de l'environnement

4.1. Intégrer dans la politique achat des critères environnementaux et sociaux
4.2. Améliorer la maîtrise des consommations
4.3. Privilégier les projets innovants

5 Responsabilité sociétale

5.1. Les parties prenantes contractuelles
5.2. Les parties prenantes non contractuelles

6 Annexes

6.1. Tableau de bord
6.2. Glossaire

ONET s'engage

Un présent pour le futur

Risques et opportunités

Risques et opportunités

1.1 Engagement de la Direction et des actionnaires

1.2 Chiffres clés et métiers d'ONET
1.2.1. Chiffres clés au 31/12/2012
1.2.2. Métiers

1.3 Organisation et pilotage de la démarche Développement Responsable

1.4 Périmètre et méthodologie de la rédaction du rapport

1.5 Demain quels enjeux métiers pour un développement responsable ?

1.6 Notre politique

Risques et opportunités

1.1. Engagement de la Direction et des actionnaires

HOLDING REINIER

Elisabeth COQUET-REINIER

Présidente HOLDING REINIER
Présidente du Comité de pilotage développement durable

« Avancer en assumant ses responsabilités »

Les leaders de demain seront surtout des entreprises exemplaires… et qui savent garder beaucoup d'humilité.
L'entreprise ne peut être résumée à son chiffre d'affaires et à sa rentabilité. Elle est avant tout un lieu d'échanges, de vies, de projets à partager, avec un rôle majeur dans l'évolution de la société.

L'entreprise est une aventure humaine. Elle a pour principale fonction, de valoriser l'Humain et les équipes qui travaillent au quotidien en son sein, tous unis vers le même cap.
Nous ne ferons rien sans mettre l'Humain au cœur de notre entreprise. Je tiens à ce que ce soit une vraie priorité qui a fait et fera notre force pour continuer à nous développer.

Une autre volonté est d'être en permanence dans une dynamique d'innovation. Innover pour stimuler les énergies et proposer toujours en avance une approche différenciée par rapport à la concurrence. Nous devons être différents et percutants pour continuer à progresser.

Un point essentiel est également de toujours être en proximité avec nos clients. Pour cela nous devons rester très réactif comme nous avons toujours su l'être et rester à leur écoute pour les accompagner.

Pour perdurer ONET doit mettre en avant des valeurs fortes, partagées, qui rassurent ses parties prenantes.

Nous voulons qu'ONET relève le challenge d'avancer en assumant ses responsabilités.

Risques et opportunités

Directoire

Max MASSA

Denis GASQUET
Alain BROUSSE
Laurent CANTORNÉ

« Créer de la valeur ajoutée pour nos clients »

Depuis 2002, ONET a mené une réflexion sur ses enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux pour établir une politique de développement durable - « Un présent pour le futur » - pour l'ensemble du Groupe.

Par la suite, le projet d'entreprise O3 a donné un nouvel élan plus profond en insistant sur la nécessité d'inclure dans la stratégie des métiers les enjeux du développement responsable.

Malgré la crise économique, cet objectif a été maintenu en 2012 car ONET considère le développement responsable comme un moyen de différenciation concurrentielle.

Les métiers que nous réalisons sont essentiels et non délocalisables. Même s'ils s'exerceront différemment dans le futur, ils demeureront, avec notamment une dimension responsable toujours plus marquée.

C'est pourquoi, fidèle à la culture d'accompagnement de ses clients, ONET continue à imaginer des solutions responsables, les aidant à être eux-mêmes plus performants.

Grâce à cette chaîne vertueuse, ONET s'inscrit dans une dynamique de progrès qui crée de la valeur ajoutée pour ses clients.

1.2. Chiffres clés et métiers d'ONET

1.2.1. Chiffres clés au 31/12/2012

1 421 M€ de volume d'affaires

57 545 collaborateurs

+ de **400** implantations
en France et à l'international

référent des métiers de
l'ingénierie et des services

1.2.2. Métiers

Pour souligner la richesse de ses métiers à disposition des clients, la marque corporate **Onet fédère six marques commerciales fortes,** qui sont gérées par pôles de compétences :

Pôle services qui commercialise trois marques

ONET PROPRETÉ ET SERVICES
ONET LOGISTIQUE
ONET AIRPORT SERVICES

Pôle technologies qui commercialise une marque

ONET TECHNOLOGIES

Pôle sécurité qui commercialise deux marques

ONET SÉCURITÉ
ONET ACCUEIL

Par ailleurs, AXXIS RESSOURCES développe les activités travail temporaire et services à la personne

AXXIS RESSOURCES ONET

et PRODIM les activités de négoce de produits et matériel.

PRODIM MATERIELS, PRODUITS ET TECHNIQUES DE PROPRETÉ

1.3. Organisation et pilotage de la démarche Développement Responsable

Afin de fournir une réponse adaptée aux enjeux métiers ONET a mis en place dès 2002 une organisation transversale afin de piloter la démarche de Développement Responsable.

Un comité de pilotage représentatif de tous les pôles d'ONET regroupe différents profils : Qualité Sécurité Environnement, Ressources Humaines, Achats, Communication…
Il est présidé par Mme Elisabeth COQUET-REINIER, Présidente de HOLDING REINIER et Présidente du Conseil de Surveillance.

La Direction Qualité Développement Durable dépend du Président du Directoire.

Afin de piloter les démarches au cœur des métiers, les pôles services et technologies ont assigné aux Directions QSE le suivi des plans d'actions.

Le comité de pilotage : de gauche à droite Michel Mazel - Directeur Régional Adjoint Pôle services Sud Est, Laurence Acerbo - Directrice Qualité Développement Durable, Anne Le Floc'h - Directrice Qualité Sécurité Environnement Développement Durable Pôle technologies, Jean Philippe Di Ascia - Directeur Achats, Marion Gascon - Responsable Environnement Pôle services, Sandrine Dupeuble - Responsable BEGES et Reporting RSE, Sylvie Pierlot - Responsable Achats, Anne-Sophie Crespin - Coordinatrice Développement Durable - Directrice Fondation ONET, Aurélie Cassus - Directrice Adjointe Fondation ONET, Delphine Faullo - Assistante Ressources Humaines, Virginie Reyne - Responsable sécurité Pôle technologies, Magali Bousquet - Responsable Communication Marketing, Pôle sécurité, Emeric Besançon - Responsable Etudes et Méthodes, Pôle sécurité.
Absents sur la photo : Elisabeth Coquet-Reinier, Présidente de HOLDING REINIER, Pascale Delouche, Directrice Qualité Sécurité Environnement Développement Durable Pôle services, Cyrille Calabrese, Responsable Relations Presse et communication éditoriale Pôle support.

1.4. Périmètre et méthodologie de la rédaction du rapport

Le périmètre du rapport couvre, sauf mention contraire, les sociétés implantées en France hormis cinq entités (TELEM TELESURVEILLANCE, TELEM, AXXIS EVENEMENTIEL, AXXIS A DOMICILE et les intérimaires d'AXXIS RESSOURCES), car ces données ne sont pas consolidées dans le système d'information centralisé des Ressources Humaines.

	2010	2011	2012
Effectif total du Groupe	57 028	57 888	57 545
Entités exclues du périmètre du rapport	7 913 13,87%	6 495 11,22%	5 530 9,61%

Les résultats sont ceux, sauf mention contraire, de l'année civile 2012.

Indicateurs

Ils permettent de mesurer la mise en œuvre des actions issues des engagements et pratiques de la politique « Un présent pour le futur » et de l'évaluation des enjeux et des risques des centres d'exploitation.

Afin d'anticiper les obligations de reporting, un nouveau chapitre tableau de bord a été ajouté en fin de document, il trace les indicateurs d'ONET des pôles services, technologies, sécurité, des activités intérim et recrutement et négoce.
Les indicateurs sont aussi mis en regard du référentiel Global Reporting Initiative (www.globalreporting.org) et de la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (Décret n° 2002-221 du 20 février 2002).

Dans les quatre premiers chapitres sont présentées les actions illustrant les engagements et pratiques transversales.

Rédaction et diffusion

Le présent rapport a été rédigé par les membres du comité de pilotage, coordonnés par la Direction Qualité-Développement Durable.

Vous pouvez transmettre vos questions ou remarques à l'adresse suivante: devdur@onet.fr.

Ce rapport est transmis à l'ensemble des agences du Groupe et aux représentants du personnel.

Il est consultable/téléchargeable sur le portail intranet par les salariés et à disposition des parties prenantes sur internet : www.unpresentpourlefutur.com

1.5. Demain quels enjeux métiers pour un développement responsable ?

Contexte mondial

En 2004 ONET s'est engagé aux côtés des Nations Unies dans la démarche Global Compact. Depuis cette date, la promotion et la défense des droits de l'Homme, du droit du travail et de l'environnement et la lutte contre la corruption sont intégrées au développement stratégique d'ONET.

Dix Principes du Global Compact/Pacte Mondial

Droit de l'Homme	
Principe 1	Soutenir, promouvoir, respecter et faire respecter les droits de l'Homme dans notre sphère d'influence
Principe 2	S'assurer que les sociétés du Groupe ainsi que les sous-traitants ou fournisseurs ne sont pas complices dans des abus des droits de l'Homme
Droit du travail	
Principe 3	Promouvoir et protéger la liberté d'association et la reconnaissance du droit à l'activité syndicale
Principe 4	Eliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire
Principe 5	Abolir le travail des enfants
Principe 6	Supprimer la discrimination au travail et à l'embauche
Environnement	
Principe 7	Favoriser une approche préventive des projets environnementaux
Principe 8	Promouvoir la responsabilité environnementale
Principe 9	Encourager et diffuser les pratiques d'éco-conception auprès des sociétés du Groupe, des sous-traitants et des fournisseurs
Gouvernance	
Principe 10	Lutter contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion

Le rapport Développement Responsable intègre dans chacun des chapitres : économique, social, environnement et sociétal les principes du Global Compact. Au delà de ces principes, ONET soutient l'initiative « Caring for Climate ».

Risques et opportunités

Contexte sociétal

Cartographie des enjeux impactant les métiers d'ONET à court, moyen ou long terme.

L'analyse des principaux impacts et des grands enjeux des métiers d'ONET, nous a conduits à nous positionner en matière de gouvernance, relations et conditions de travail, droits humains, bonnes pratiques des affaires, questions relatives à nos clients, engagements social et environnemental. L'approche ISO 26000 soutient la politique Développement Responsable du Groupe.

Risques et opportunités

Contexte normatif

Impacts d'ONET au regard de l'ISO 26000

Risques et opportunités

1.6. Notre politique

Afin de répondre à ses enjeux, au Global Compact et dans une approche ISO 26000, depuis 2002, ONET s'est engagé dans la voie du développement responsable.

Performance économique

- Assurer la performance économique de l'entreprise créée en 1860
- S'intégrer dans le tissu économique local
- Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable
- Satisfaire les clients

Equité sociale

- Développer l'emploi en intégrant la diversité
- Développer les compétences par la formation
- Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

Protection de l'environnement

- Intégrer dans la politique d'achat des critères environnementaux et sociaux
- Privilégier les projets innovants
- Améliorer la maîtrise des consommations

Responsabilité sociétale

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur les problématiques environnementales
- Participer à des réseaux de réflexion sur le développement durable
- Participer à l'évolution des mentalités

Risques et opportunités

Ces engagements et pratiques sont mis en œuvre à travers des actions dans les différents métiers évalués périodiquement. L'ensemble des indicateurs est détaillé par pôle dans le tableau de bord p.74

Pratiques	Actions	Indicateurs
Assurer la performance économique	Corréler performance économique, équité sociale et préservation de l'environnement	Label Horizon p. 18
S'intégrer dans le tissu économique local	Contribuer à l'insertion sociale	GEIQ p. 23
	Agir avec les parties prenantes externes en mettant en œuvre les conventions signées avec l'AGEFIPH et l'ANPE	Suivi de l'embauche des Travailleurs handicapés p. 37 et 69
Conjuguer les compétences en matière sociale technique et environnementale pour proposer une offre globale	Promouvoir les actions environnementales et sociales transversales entre les entités du Groupe	Comité de pilotage Développement Responsable p. 9
Satisfaire les clients	Promouvoir les approches de systèmes intégrés Qualité Sécurité, Environnement	Suivi des certifications p. 26, 47 et 62
Intégrer dans la politique d'achats des critères environnementaux et sociaux	Contrôler la consommation électrique en réduisant la consommation et en utilisant des énergies renouvelables	Suivi consommation électrique p. 55 Proportion d'énergie renouvelable p. 55
	Participer à la préservation des ressources en eau et limiter les polluants chimiques en mettant en place des produits et techniques visant à réduire les consommations en eau et en utilisant des produits éco-labels	Suivi achats microfibres, matériel vapeur, produits éco-labels p. 53
	Promouvoir la préservation des ressources en augmentant la proportion de papeterie recyclée et recyclable	Suivi consommations papier recyclé p. 54
Privilégier les projets innovants	Réduire le volume des effluents de faible et moyenne activité	Suivi des programmes R & D p. 60
Améliorer la maitrise des consommations	Améliorer la maîtrise des déchets et rejets en diminuant les emballages	Suivi des produits concentrés p. 53
	Réduire les rejets de gaz à effet de serre en maîtrisant les consommations de carburants et en optimisant les livraisons de matériels et produits	Suivi des consommations p. 56
Développer l'emploi en intégrant la diversité	Favoriser l'intégration sociale Améliorer le processus d'intégration et de recrutement	Suivi de l'emploi des jeunes, des personnes handicapées p. 35 et 37
Développer les compétences par la formation	Accroître les compétences pour développer l'employabilité en formant les salariés Favoriser l'intégration sociale	Suivi des formations p. 40 Suivi des formations alphabétisation p. 38
Veiller à la santé et la sécurité des collaborateurs	Améliorer les conditions de travail en sensibilisant à la sécurité, en réduisant les risques chimiques et exposant le moins possible les salariés aux rayonnements ionisants	Suivi des entités certifiées en sécurité p. 47 Suivi des personnes exposées p. 48
Mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur les problématiques environnementales	Informer l'ensemble des collaborateurs du groupe des enjeux et des solutions	Suivi des Actions de communication p. 67
Participer à des réseaux de réflexion sur le développement durable	Echanger avec l'ensemble des parties prenantes afin de trouver des solutions communes	Suivi des communications externes dans le cadre du Réseau du Manager Responsable p. 70
Participer à l'évolution des mentalités	Animer des réseaux de réflexion au niveau des chambres des métiers auxquelles sont rattachées les activités d'ONET	Actions des fédérations professionnelles p. 70

Performance économique

Assurer la performance économique de l’entreprise créée en 1860

S’intégrer dans le tissu économique local

Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable

Satisfaire les clients

Performance économique

2.1 Assurer la performance économique

2.2 S'intégrer dans le tissu économique local

2.3 Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable

2.4 Satisfaire les clients

Performance économique

2.1. Assurer la performance économique

Depuis 1860, ONET et ses actionnaires se sont engagés pour la pérennité et la performance économique.

Evolution des chiffres d'affaires et rentabilités groupe, pôles et filiales

	2010	2011	2012
Chiffre d'affaires en K euros consolidé (Normes IFRS)	1 367 182	1 434 686	1 421 478
Evolution	+ 1,62%	+ 4,94%	- 0,92%
Rentabilité	4,41%	2,76%	0,76%

	2011	2012	Evolution
Pôle services	905 604	911 722	0,68%
Pôle technologies	245 781	240 578	-2,12%
Pôle sécurité	179 361	186 282	3,86%
AXXIS RESSOURCES	105 097	88 065	-16,21%
Négoce (PRODIM)	37 930	34 984	-7,77%

ONET a des règles de management connues et partagées par tous afin d'assurer la cohérence entre les engagements de développement responsable, les pratiques et les réalisations. Tous les outils de communication interne sont utilisés pour les diffuser.
Les règles de management sont régulièrement rappelées lors de réunions à tous les niveaux et notamment lors des entretiens périodiques d'évaluation.
Le respect de ces règles est régulièrement vérifié par les services de l'audit interne, des ressources humaines et qualité sécurité environnement.

Valorisation des bonnes pratiques

Depuis 2006, le Pôle services récompense par un « Label Horizon » les agences les plus performantes. La performance est évaluée notamment sur des critères extra financiers (insertion de personnel handicapé, sécurité au travail, satisfaction clients…).
Cela permet de fédérer les équipes autour d'objectifs responsables et toujours plus ambitieux.

En 2012, 28 agences ont été récompensées (35 en 2011).

Approche stratégique

Depuis 2009, la Direction Qualité Développement Durable a initié avec les pôles une démarche d'intégration stratégique des enjeux de développement responsable.

Chacun des pôles en fonction de ses enjeux métiers a appliqué les engagements de la direction et des actionnaires.

Ces engagements sont présentés ci-après et expliquent comment la politique Développement Responsable de chaque pôle contribue à la performance économique globale de l'entreprise.

Engagements du Pôle services

Les thèmes prioritaires du Pôle services sont la santé, la sécurité des personnes, la qualité, la protection de l'environnement et la conformité aux exigences règlementaires et autres exigences.

Ces priorités sont mises en œuvre dans une démarche plus globale « Responsabilité Sociétale » contribuant à notre politique Développement Responsable « Un présent pour le futur ».

La " Responsabilité Sociétale ", c'est notre responsabilité vis-à-vis des impacts que nous exerçons sur la Société et sur l'écosystème naturel.

Elle intègre les attentes de nos parties prenantes qu'elles soient contractuelles (clients, fournisseurs, salariés, actionnaires) ou non contractuelles (issues de la Société civile).

Nos impacts jugés les plus significatifs nous orientent sur 8 engagements :

- Assurer la santé, la sécurité et le bien-être au travail
- Associer l'ensemble du personnel à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)
- Intégrer la RSE dans nos processus de décision
- Renforcer la diversité humaine au sein de l'entreprise
- Prévenir et réduire nos impacts environnementaux
- Développer la formation et l'employabilité des collaborateurs
- Etre loyal dans la conduite des affaires
- S'impliquer auprès de la Société civile et contribuer au développement local

Ces engagements de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise animent notre Système de Management en dynamique d'amélioration continue.

ONET TECHNOLOGIES

Engagements du Pôle technologies

La politique de développement innovant et responsable constitue un des piliers de notre stratégie globale et repose sur cinq « engagements innovants » :

Engagements stratégiques

Dans ce cadre, le Pôle technologies veut conserver et étendre son positionnement sur le marché du nucléaire tout en continuant à décliner les exigences clients.

L'intégration de critères environnementaux dans la réalisation de nos prestations, notamment au regard de l'élargissement des exigences légales et de notre activité même, est indispensable y compris en matière de santé et de sécurité de ses collaborateurs.

Engagements organisationnels

Cet engagement vise à favoriser la compréhension, l'appropriation et la transparence de notre démarche de développement innovant et responsable, mais aussi la prise en compte des attentes de nos parties prenantes

Engagement technologiques

Le Pôle technologies met en œuvre des techniques et pratiques environnementales saines, développe de nouvelles solutions (pour la réduction des déchets…) et de nouveaux savoirs… afin de limiter et de réduire, entre autres, les impacts de nos propres activités et ceux de nos clients.

Engagement RH

Cet engagement est fondé sur l'équité et la concertation. Les objectifs sont la fidélisation du personnel, l'organisation de la mobilité interne, le transfert des connaissances et la valorisation des parcours professionnels et de formation de ses collaborateurs, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Engagement sociétaux

En participant à des réseaux externes sur le développement responsable, le Pôle technologies contribue à l'évolution des mentalités, à des actions pédagogiques et de sensibilisation auprès des jeunes et fait partie intégrante des pôles de compétitivité (écoles, universités…).

Engagements du Pôle sécurité

Par le développement responsable nous entendons impacter plus positivement, et à notre niveau, les enjeux de la société.
Pour ce faire nous nous attachons à intégrer le développement responsable au cœur de nos process business.
Ces process business se traduisent en engagements, desquels découlent des pratiques clés qui régissent notre métier et se transcrivent en actions.
Sur notre marché, l'enjeu que nous avons identifié est : construire une sécurité privée légitime en la réconciliant avec la société et en anticipant la sécurité de demain.

Nos engagements :

Mettre en place, avec l'ensemble des parties prenantes, des relations et des conditions de travail saines et équitables.
Exemples : plan d'intégration par profil de poste, organisation du temps de travail en phase avec les rythmes physiologiques des collaborateurs…

Créer de l'intimité avec notre client et s'engager à ses côtés dans une relation de partenariat.
Exemples : engagement au côté de l'UGAP pour co-développer commercialement les prestations de sécurité humaine ; mise en place d'une organisation spécifique et dédiée dont le développement d'une ligne de produit en sécurité électronique pour répondre aux enjeux d'un groupe bancaire majeur…

Promouvoir la sécurité auprès d'un large public.
Exemples : création d'un journal interne à destination de l'ensemble de nos agents pour mieux communiquer, intervention à l'occasion de sessions de formation de l'INHESJ, de l'IFURTA, partenariat avec des universités, des écoles, Pôle Emploi.

Concevoir et mettre en œuvre sur le long terme des solutions minimisant notre impact sur l'environnement.
Exemples : ONET SECURITE fait partie des rares entreprises de sécurité à réaliser un bilan carbone, les processus de dématérialisation (communication interne et externe, process administratifs, fiscaux…) sont favorisés, nos produits sont fabriqués en France…

2.2. S'intégrer dans le tissu économique local

ONET compte 414 implantations (480 en 2011) et des milliers de clients en France et à l'international.

La diminution des implantations est en grande partie due à la fermeture d'agences AXXIS INTERIM ET RECRUTEMENT en raison de la baisse générale de l'emploi intérimaire en France depuis 2009.

Les différents pôles recrutent à proximité des sites des clients et développent l'insertion des publics en difficulté, luttent contre la précarité et les horaires morcelés dans la mesure de leurs possibilités. Ces actions permettent de contribuer à la réduction des problématiques de déplacement et d'absentéisme.

La stratégie de développement économique d'ONET repose sur la proximité et l'intégration dans le tissu économique local.

Pour cela, les services ressources humaines et les agences du réseau collaborent étroitement avec les facilitateurs et les organismes d'insertion (Pôle Emploi ou associations) et soutiennent les échanges avec les réseaux locaux.

Passeport pour l'Emploi

Philippe ARNAUD

Responsable Ressources Humaines Pôle services

Depuis le 21 Novembre 2006, ONET est signataire de la charte de la diversité visant à promouvoir les principes de non discrimination et la diversité dans le recrutement, la formation et la gestion de carrière.
Le Pôle services traduit cet engagement stratégique à travers ses accords et plans d'actions en faveur de la diversité et l'égalité professionnelle Hommes / Femmes, une action coordonnée en faveur de l'insertion, sa méthodologie de recrutement et le développement du recours à l'alternance.

1- Signature d'accords et plan d'actions en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
Fin d'année 2011, le Pôle services a signé avec ses partenaires sociaux des accords et plans d'actions relatifs a la diversité et a l'égalité professionnelle au sein de ses sociétés.
Dans ce cadre, le Pôle s'est engagé sur trois thèmes : la mixité dans l'emploi et le recrutement au travers duquel nous nous engageons à former au recrutement et à la diversité des collaborateurs en agences et Directions régionales. Promouvoir l'égalité entre les Hommes et les Femmes en terme d'accès à la formation professionnelle. Le dernier thème concerne l'équilibre vie professionnelle et vie familiale pour lequel a été créé et distribué un livret Parentalité à tous les futurs parents.

2 - L'insertion professionnelle:
ONET développe plusieurs actions d'insertion avec notamment PASSEPORT VERS L'EMPLOI, dispositif au travers duquel nous travaillons avec des organismes tels que les PLIE, Missions locales, EPID, …accompagnant des personnes dites éloignées de l'emploi. Dans cette démarche, nous aidons ces personnes en recherche d'emploi à construire un CV, une lettre de motivation et menons avec eux des simulations d'entretiens de recrutement.

3 - Recrutement et diversité
OASIS diversité est un dispositif de formation délivré par le département RH du siège, qui apporte à nos agences des outils et méthodes de recrutement respectueux de nos engagements et nos valeurs sur le thème de la diversité.
Le but étant de former un référent par agence qui lui-même sera chargé de déployer cette démarche et ces outils sur son établissement.
Ces formations ont également intégré nos filières nationales « Perfectionnement au Management Opérationnel » (PMO) et « Manager un Centre de Responsabilités » (MCR) et en 2013 nous devrions compter au moins un référent par agence pour l'ensemble de nos sociétés.

4- L'alternance
En 2012, nous avons réussi à doubler notre effectif d'alternants sur l'ensemble du Pôle services. Pour 2014 notre objectif est d'atteindre au moins les 2% d'alternants.

Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Depuis plusieurs années, et avant l'apparition des clauses d'insertion dans les marchés publics, le Pôle services s'est attaché à jouer un rôle actif dans les GEIQ Propreté (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).

Les GEIQ ont pour vocation de favoriser l'emploi et l'insertion des jeunes issus du cursus scolaire, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées et des anciens prisonniers (http://www.geiq.net).

Sur les douze GEIQ Propreté, quatre sont présidés bénévolement par des collaborateurs du Pôle services. Plusieurs entreprises du secteur œuvrent comme le Pôle services afin d'aider les publics éloignés de l'emploi à trouver un métier dans lequel ils pourront faire carrière.

Pour les personnes éloignées de l'emploi, les GEIQ représentent l'opportunité d'un emploi à temps plein pouvant s'étendre jusqu'à 12 mois maximum, avec 25% de leur temps consacré à la formation afin d'obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).
Les participants bénéficient de la quasi-garantie d'être embauchés par une des entreprises adhérentes aux GEIQ PROPRETE.

Bilan Action Logement

L'ensemble des sociétés d'ONET verse annuellement une contribution à l'effort de construction représentant 0,45% de la masse salariale, soit environ la somme de 2 855 668€ (2 885 000€ en 2011).

Ces fonds servent à réaliser des réservations locatives et des prêts accordés aux salariés des sociétés d'ONET.
En 2012, 500 dossiers ont été soutenus auprès des commissions logement (515 en 2011, 445 en 2010), 146 familles de salariés ont été logées dans des appartements en location (182 en 2011, 166 en 2010).

27 prêts pour acquisition de résidence principale ont été accordés (16 en 2011, 24 en 2010).

L'intégralité de la somme versée par ONET a été utilisée afin de loger 177 familles (198 en 2011).

Répartition par pôle, du nombre de familles logées au titre du Bilan action logement

Pôle services	88
Pôle technologies	2
Pôle sécurité	43
AXXIS RESSOURCES	11
Pôle support	2

Pour mémoire, il y a 1 200 000 demandes locatives en attente dans la France entière et 110 000 uniquement pour la région parisienne. Il existe en France un déficit de 500 000 logements sociaux.

L'USINE NOUVELLE
ANTONY PARC II
92186 ANTONY CEDEX - 01 77 92 92 92

13/19 JUIN 13
Hebdomadaire Paris
OJD : 27644
Surface approx. (cm²) : 675
N° de page : 84-85

Page 1/2

enquêtes
ENTREPRISE

Social

LE LOGEMENT EMPOISONNE LES EMPLOYEURS

La difficulté pour les salariés à se loger pose un problème de recrutement, mais aussi de productivité aux entreprises, qui se mobilisent.

PAR CÉCILE MAILLARD

IMPACT SUR LES ENTREPRISES
- 40 % d'entre elles sont touchées par les difficultés de logement de leurs salariés
- 23 % pour leurs recrutements
- 19 % pour la mobilité interne
- 18 % pour la productivité

SOURCE : CRÉDOC, 2011

Faire venir un ouvrier de Vesoul à Toulouse : mission pas impossible, mais presque. La société d'intérim Randstad a peiné, l'année dernière, à recruter dans l'Est et le Nord des salariés de l'automobile pour ses clients de l'aéronautique. Pourtant, toutes les conditions étaient réunies : une main-d'œuvre compétente et disponible, un fort besoin de recrutement des industries aéronautiques de Toulouse, Saint-Nazaire, Marignane, et des missions de dix-huit mois, qui débouchent souvent sur des embauches.

« On a eu du mal à accrocher des candidats, freinés surtout par la mobilité géographique et le coût du logement, explique-t-on chez Randstad. Sur 500 candidats contactés par e-mail, on en a recruté 20, des jeunes. Les salaires de l'aéronautique sont supérieurs de 10 à 15 % à ceux de l'automobile, mais cela ne suffisait pas à combler la différence de loyer. »

Les industriels de l'aéronautique n'ont donc pas réussi à recruter les compétences dont ils avaient besoin. Selon une enquête du Crédoc réalisée pour le Medef, 23 % des entreprises affirment que le logement est une source de difficulté dans leurs recrutements. « On en entend parler à longueur de temps par les chefs d'entreprise, souligne Michel Clair, auteur d'un rapport sur le sujet pour la Chambre de commerce et d'industrie de Paris. Des salariés refusent de venir en région parisienne, car le coût du logement ou le temps de transport sont rédhibitoires. » 70 % des Français renonceraient à un meilleur emploi s'ils devaient déménager pour un logement plus cher.

Dans le Midi, Cari, une entreprise du BTP a, un temps, envisagé de construire un immeuble pour loger ses ouvriers. « On avait besoin de faire venir de la main-d'œuvre d'autres régions, mais impossible vu le montant des loyers sur la Côte d'Azur », explique l'entreprise. Avec la crise, plus besoin de recruter, le projet est tombé à l'eau.

Freins à la mobilité

Si le problème est aigu en région parisienne et en Paca, il se pose aussi pour le tissu de PME des campagnes françaises. En cause : la pénurie de logements. Axon'Cible, une PME de 1 700 salariés à Montmirail, dans la Marne, à 30 kilomètres de la première ville, a souhaité monter en gamme dans les années 1980. « J'ai voulu embaucher des personnes expérimentées, mais elles sont peu mobiles pour la campagne, explique Joseph Puzo, le PDG. Alors j'ai pris en stage des jeunes diplômés en espérant les recruter, mais ils ne trouvaient pas de petites chambres. J'ai loué puis acheté des pavillons, où ils vivent en colocation ! » Aujourd'hui, l'entreprise gère 40 chambres, où défilent 80 à 100 stagiaires par an, pour un loyer de 150 euros par mois. Ils ont une cuisine entretenue par le service maintenance de l'usine, internet, et le ménage est parfois fait par les femmes de ménage de l'entreprise... Quand les jeunes sont embauchés, ils doivent libérer le pavillon, qui accueille aussi les contrats d'été. Grâce à ses chambres, Axon'Cible peut recruter rapidement : le nouvel embauché est hébergé le temps de trouver un logement... « Une solution géniale pour régler les problèmes de compétences », conclut le chef d'entreprise.

Les mobilités internes posent exactement le même problème que les recrutements. « En ce moment, PSA essaie d'organiser la mobilité des salariés d'Aulnay vers Poissy, où le marché immobilier est beaucoup plus tendu, raconte Michel Clair. Ce n'est pas facile, un sous-préfet s'y consacre à plein-temps. » De son côté, L'Oréal a décidé de soutenir ses collaborateurs, notamment ceux dont les revenus excèdent de peu les normes du logement social. « En région parisienne, nos collaborateurs rencontrent parfois des difficultés en début de carrière, à trouver un logement dans le parc locatif privé, explique Pascal Metton, le directeur des affaires sociales. Avec la prise en charge des risques locatifs, nous donnons aux bailleurs une garantie en cas d'impayés. » Soit 3 % du loyer pendant trois ans, « un coût limité pour le groupe mais très appréciable pour les salariés », reconnaît Pascal Metton. Des conditions de revenus ont été fixées, et, depuis juillet 2011, 14 salariés ont bénéficié de la mesure. Sensibilisée au sujet, l'entreprise réfléchit à la création d'une plate-forme internet sur laquelle salariés propriétaires et locataires pourraient entrer en contact. D'autres mettent la main à la poche, comme le Crédit agricole, qui prend en

« Avec la prise en charge des risques locatifs, nous donnons aux bailleurs une garantie en cas d'impayés. »
Pascal Metton, directeur des affaires sociales chez L'Oréal

ONET
8584496300505/XME/OTO/3

Éléments de recherche : LE RECRUTEMENT : uniquement en rapport avec le travail temporaire/intérim, articles significatifs

2.3. Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable

ONET propose un ensemble d'expertises spécialisées par métier de service : elles ont pour dénominateur commun l'humain.

Emilie de LOMBARES

Directeur délégué finance et stratégie, Chef de projet O3

« Offrir à nos clients des solutions responsables »

Nous voulons être un Groupe d'Ingénieries et de Services, de dimension internationale, qui innove pour accompagner jour après jour chaque individu dans un monde plus sain et plus fiable.

L'ambition derrière ce positionnement est de nous différencier de la concurrence par notre expertise et notre approche responsable et acquérir la dimension d'acteur référent.

En 2012, en lien avec les réflexions menées en amont dans notre projet d'entreprise O3, nous avons lancé un travail sur notre stratégie de marques pour servir ce positionnement.

Il a conduit à adopter une nouvelle architecture de marques et un nouveau logo, déployés depuis début avril 2013.

Cette évolution permet de mieux valoriser nos métiers et nos avantages concurrentiels en donnant plus de lisibilité à nos expertises.

ONET
DE L'INGÉNIERIE,
DES SERVICES, DES HOMMES

Elle favorisera une intégration encore accrue des enjeux du développement responsable dans chacun des métiers, gage de capacité à offrir à nos clients des solutions responsables.

2.4. Satisfaire les clients

Global Reporting Initiative : PR5

Laurence ACERBO

Directrice Qualité Développement Durable

« Considérer le développement responsable comme moyen de différenciation »

Nous considérons le développement responsable comme un moyen de différenciation concurrentielle qui permet d'accompagner efficacement nos clients dans leur propre démarche responsable.

Dans un contexte économique toujours complexe, c'est pour eux un réel apport de valeur ajoutée.

Pour y parvenir, nous nous appuyons sur deux leviers principaux : d'une part l'innovation et d'autre part, l'intégration de nos enjeux et nos risques dans les pratiques professionnelles au quotidien.

Nos indicateurs clés ont été déclinés jusqu'au niveau de chacun de nos métiers bien qu'ONET, d'un point de vue strictement règlementaire, ne soit pas soumis aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, issues de la loi Grenelle 2.

Qu'ils s'agissent de préservation de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs, de développement des compétences ou de l'impact de nos métiers sur l'environnement, nos actions sont répertoriées par métier et les indicateurs sont suivis d'année en année.

Ceci doit permettre à nos clients d'évaluer de manière plus spécifique, la mise en œuvre de nos pratiques et actions pour chacun des métiers que nous exerçons chez lui.

Projet Blue Quality

Un nouveau bureau mobile a été conçu pour le Pôle services d'ONET avec la mise à disposition de la « Blue Tab » (tablette) aux agents de maîtrise.

Il s'agit d'une démarche systématique et structurée appuyée sur un outil (tablette et outil informatique) pour piloter ses engagements Hygiène / Qualité / Sécurité / Environnement (HQSE).

Cet outil permettra une plus grande disponibilité des responsables de secteur pour le client, plus de réactivité sur les actions correctives, plus de traçabilité des actions et un reporting accessible en ligne.

La blue Tab sera déployée courant 2013.

Performance économique

La surveillance des systèmes de management qualité/sécurité/environnement internes et externes s'est traduite par 557 jours d'audits en 2012 (467 en 2011, 500 en 2010,).

ONET TECHNOLOGIES, ONET ESPANA et ONET LUXEMBOURG ont des certifications intégrées sur les référentiels ISO 9001V2008, ISO 14001V 2004 et OHSAS 18001V2007.

L'espace clients « onet-client.com» continue de monter en puissance dans le Pôle services (1957 clients nationaux et régionaux versus 1640 en 2011).

Suivi des certifications et qualifications qualité

Pôle services	France	Certification ISO 9001 Qualification Qualipropre (certificat OQEPSA[1])
	Europe : ONET SUISSE(SA) ONET LUXEMBOURG ONET ESPANA	Certification ISO 9001
Pôle technologies	France	Certification ISO 9001 Référentiels clients EDF-CEA-AREVA Agrément ASN (Organisme agrée pour les Contrôles en Radioprotection) Référentiel Amiante (certificat AFAQ-ASCERT) Certification CEFRI E et F (qualification et suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants)
	Europe : ONET TECHNOLOGIES ITALIA, ONET TECHNOLOGIES BULGARIA ONET TECHNOLOGIES ROMANIA ONET TECHNOLOGIES UK	Certification ISO 9001
Pôle sécurité	France	Certification NF X 50-777 pour MAIN SECURITE Certification APSAD pour TELEM
AXXIS RESSOURCES	France	Norme ISO 9001 pour SERI TT - Charte M EDF CEFRI I (qualification et suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants pour l'activité intérim) pour ONEPI

1 Office de Qualification des Entreprises de Propreté et Services Associés

Equité sociale

Développer l’emploi en intégrant la diversité

Développer les compétences par la formation

Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

Equité sociale

3.1 Développer l'emploi en intégrant la diversité

3.1.1. Effectifs
3.1.2. Heures supplémentaires
3.1.3. Charte de la Diversité
3.1.4. Politique d'intégration des travailleurs handicapés

3.2 Développer les compétences par la formation

3.2.1. Chiffres clés
3.2.2. Grands domaines de formation

3.3 Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

3.3.1. Priorités d'actions
3.3.2. Formation à la sécurité du travail
3.3.3. Analyse des taux
3.3.4. Certifications
3.3.5. Suivi des expositions aux rayonnements ionisants

Equité sociale

En 2012 et dans un contexte d'activité soutenue mais difficile dans tous ses métiers, ONET a continué à mettre en œuvre les valeurs fondatrices de son modèle social autour de 3 axes :

- Le développement de l'emploi et notamment l'apprentissage en intégrant la diversité.
- Le développement des compétences et de la professionnalisation par la formation.
- La prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier par la mise en application des accords de pénibilité et la prévention des risques psychosociaux.

Ralph BIGO

Directeur des Affaires sociales

La négociation sur la sécurisation de l'emploi nous montre à quel point nos actions d'entreprises ont une incidence sociétale. Beaucoup de ce qui apparaissait hier comme des messages envoyés en ce sens sont devenus aujourd'hui des obligations.

Il ne s'agit plus de signer un accord pour qu'il soit derrière nous ou de nous conformer à la loi, nous sommes progressivement impliqués sur le devenir des hommes et des femmes au travail.

Nous devons ainsi contribuer à lutter contre le chômage aux côtés de l'Etat, veiller à la santé et au bien-être de nos salariés, leur permettre de concilier vie de famille et vie au travail ou encore préparer leur retraite.

Ces obligations ont un caractère particulier : elles s'inscrivent dans le temps et constituent la matière même du dialogue social. La négociation révèle ainsi la prise en compte des intérêts de l'entreprise dans toutes ses composantes.

Pour s'en convaincre il suffit d'énumérer les thèmes des négociations obligatoires. Quelles soient annuelles ou triennales, le périmètre s'élargit.

La négociation collective n'est plus la seule affaire des revendications salariales ou du temps de travail.

Les orientations stratégiques de l'entreprise et ses effets sur l'emploi, les prévisions annuelles et pluriannuelles des emplois et la gestion prévisionnelle des compétences, la formation, les qualifications, les promotions, l'organisation des temps de travail, la mobilité professionnelle et géographique, l'égalité professionnelle, la pénibilité, la précarité, les risques psychosociaux, le handicap, la prévoyance, l'épargne salariale… tout est matière à discussion et surtout à engagement.

A bien y regarder, au-delà de son aspect obligatoire, c'est davantage à une attitude que nous convoque le législateur, une certaine manière d'entreprendre, une certaine relation à l'autre et à notre environnement. Etre responsable de ce que nous faisons, avec qui nous le faisons et comment nous le faisons. Mesurer les impacts de notre activité dans tous les domaines et agir en donnant du sens à l'action.

Cet engagement, ONET s'y inscrit déjà depuis de nombreuses années. En adhérent tout d'abord aux principes du Global Compact depuis 2004 puis en adoptant ensuite les objectifs de la norme iso 26000 depuis son lancement il y a deux ans. Cela influe très concrètement sur nos politiques internes en matière de relations et conditions de travail, relation client, environnement ou encore engagement sociétal.

Nous devons construire des relations de travail durables et nous améliorer constamment sur des matières aussi fondamentales que la santé au travail, l'égalité au travail ou encore la sécurisation du travail. L'amélioration de nos relations internes renforce notre confiance en ce que nous sommes, en ce que nous faisons et en ce que nous apportons à nos clients.

ONET, prestataire de services dans les domaines de la propreté, la sécurité et le nucléaire est particulièrement conscient que de ces enjeux dépendra son avenir.

Equité sociale

Identification des enjeux sociaux des métiers d'ONET

Les principaux enjeux sont communs à tous les métiers.

3.1. Le développement de l'emploi en intégrant la diversité

3.1.1. Les effectifs en 2012[1]

Global Reporting Initiative : LA1
Loi NRE : article 148-2.1°a

Les effectifs inscrits du groupe sont en moyenne de 57 308 en 2012.

Les effectifs inscrits au 31 décembre 2012 soit 57 545 personnes, intérimaires compris, sont en décroissance, -0.59% par rapport au 31 décembre 2011.

Sur 4 ans l'effectif a progressé de 4,37% passant de 55 137 à 57 545 personnes au 31 décembre 2012.

Le Pôle services maintient son effectif avec des variations selon les entités et notamment la baisse des effectifs de DSN au profit d'ONET SERVICES.
Le Pôle technologies a poursuivi son bon niveau de recrutement avec 327 embauches en 2012. Le solde entre les entrées et les sorties est de + 153 personnes sur ce pôle.
Le Pôle sécurité a accru sa force commerciale ce qui a permis l'augmentation de son chiffre d'affaires en 2012.

Les effectifs d'AXXIS RESSOURCES ont baissé entre autres en raison du transfert des salariés d'AXXIS EVENEMENTIEL vers CLEORE (Pôle sécurité) dans un objectif de regroupement de nos activités d'accueil et d'événementiel.

Progression des effectifs par pôles et filiales

1 Les données ci-dessus regroupent tout le périmètre GROUPE (HR ACCESS et hors HR ACCESS). Les salariés exclus du périmètre HR ACCESS représentent 9.61 % du total Groupe.

2 Pour plus de cohérence, les effectifs intérimaires correspondent à de l'équivalent temps plein sur le mois de décembre 2012. Il s'agit des intérimaires de notre activité de travail temporaire.

Répartition des salariés par type de contrat

3.1.2. Les heures supplémentaires

Loi NRE : article 148-2.1°a

Nous enregistrons une hausse des heures supplémentaires en 2012 par rapport à 2011. Les heures complémentaires sont aussi en hausse sensible mais restent à un niveau peu important.

	Répartition des heures complémentaires et supplémentaires		Tendance
	2011	2012	
Taux moyen annuel des heures supplémentaires	1,05%	1,84%	+
Taux moyen annuel des heures complémentaires	0.72 %	1.31%	+

	2011	2012	Tendance
Taux de licenciement économique sur total des sorties CDI	0%	0,04%	+

Comme en 2011, l'année 2012 n'a été pas été marquée par des licenciements économiques (<5).

3.1.3. Charte de la Diversité

Les effectifs par niveau de qualification

REPARTITION PAR CSP (INTERIMAIRES COMPRIS)			
	2011	2012	% d'évolution
Ouvrier	51 710	51 686	-0,05%
Employé	2 438	2 005	-17,76%
Maîtrise	2 210	2 278	3,08%
Cadre	1 408	1 500	6,53%
OT International[1]	122	76	-37,7%
Total groupe	57 888	57 545	-0,59%

Les données ci-dessus regroupent tout le périmètre GROUPE (HR ACCESS et hors HR ACCESS)

Avec un effectif qui stagne en 2012 nous constatons pour partie une évolution de la catégorie « employé » vers des emplois « cadre » liée à des promotions (249 promotions).

1 Filiales européennes d'ONET TECHNOLOGIES pour lesquels il n'existe pas les mêmes CSP (chefs de projets, experts…)

Equité sociale

Les hommes et les femmes

Répartition par sexe tous pôles confondus

Au 31/12/2011

Au 31/12/2012

Femmes Hommes

Répartition par sexe et par CSP au 31/12/2012

A nouveau la répartition Hommes / Femmes montre une légère augmentation du pourcentage de femmes en 2012 : 66% de femmes pour 34 % d'hommes. Le pourcentage de femmes cadres est en légère hausse en raison des promotions : 25,1% en 2012 contre 24.6% en 2011.

En 2012, ONET a créé un livret de la parentalité. Le but est d'accompagner les pères et mères dans l'équilibre de leur rythme de vie.

Ce livret s'inscrit dans notre démarche en faveur de l'égalité professionnelle Hommes-Femmes et de la diversité.

Il y est fait référence dans tous nos accords ou notre plan d'actions sur ce sujet.

La diversité des âges

Pyramide des âges au 31 décembre 2012

Equité sociale

La politique d'emploi des jeunes

Notre plan de développement de l'alternance initié en 2011 commence à porter ses fruits. Au total ce sont 679 jeunes de moins de 26 ans qui ont été employés en alternance au cours de l'année 2012, soit une augmentation de 34% par rapport à l'année précédente. Notre effort doit porter particulièrement sur les jeunes femmes de la catégorie « ouvrier » en raison d'une pyramide des âges à risque.

Nombre de contrats en alternance employés dans l'année (apprentissage, qualification et professionnalisation)		Tendance
2011	2012	
507	679	+33,93%

Régis BAZÉ

Collaborateur du Contrôle Central de Gestion
en contrat d'apprentissage

Comment s'organise votre contrat d'apprentissage en alternance ?
Etudiant à Euromed Management à Marseille en Master 1, je bénéficie d'un contrat d'apprentissage de deux ans que j'effectue au siège d'ONET, au sein du Contrôle Central de Gestion.

J'évolue sur le rythme de 8 mois en entreprise et 4 mois en école, dont les 4 mois du Master 2 que je passerai dans une université partenaire en Inde - le Xavier Institute of Management de Bhubaneswar - pour suivre un programme en management.

Que vous apporte votre présence en entreprise ?
L'objectif est bien sûr de mieux appréhender le monde de l'entreprise en général et de me professionnaliser. Chez ONET, je suis par exemple formé au système d'information de l'entreprise : un étudiant n'a pas le moyen de découvrir ce type d'outil tant qu'il n'intègre pas une entreprise !

Sur quels sujets travaillez-vous et quel peut être votre apport ?
Au sein du Contrôle Central de Gestion, je me familiarise avec les règles de la gestion analytique, le rapprochement comptabilité générale / comptabilité analytique, l'appréciation des prix de revient, puis en fin d'année je vais découvrir l'élaboration du budget annuel du groupe…
J'ai également effectué une phase d'intégration en agence afin de parfaire ma compréhension des circuits internes d'information et des contraintes de l'exploitation.

En terme d'apport, je passe actuellement plusieurs jours en fin de mois dans une agence du Pôle sécurité pour soutenir l'équipe dans la facturation clients et fournisseurs, l'analyse des différents ratios, le recouvrement…

La formule du contrat d'apprentissage est donc très positive pour moi et pour l'entreprise qui m'emploie.

La signature en 2011 d'une convention nationale de partenariat avec Pôle Emploi est une des formalisations de l'engagement d'ONET en faveur de l'emploi.

Cette convention destinée à être déclinée régionalement a pour objectif d'instaurer une coopération renforcée pour réussir les recrutements. Il s'agit ainsi de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, tout en tenant compte des engagements sociaux des deux partenaires.

Ce partenariat a pour objectifs :
- de faire connaître auprès des demandeurs d'emploi les métiers et perspectives de carrière que propose ONET,
- d'agir contre l'exclusion professionnelle et les discriminations en proposant des profils plus diversifiés (âge, formation, expérience…) notamment en développant des actions en faveur des jeunes, des seniors et des personnes handicapées,
- d'optimiser les recrutements pour fidéliser les salariés en ayant recours aux dispositifs proposés par Pôle Emploi complétés par nos processus internes,
- d'établir une relation de proximité entre Pôle Emploi et ONET : réussir les recrutements et favoriser l'emploi local.

Dans le cadre de la déclinaison de cet accord, ONET a :
- signé en 2012 des conventions avec les régions suivantes de Pôle Emploi : Aquitaine, Ile de France, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées, Provence Alpes Côte d'Azur et Rhône Alpes ;
- pris des contacts avec les régions Basse Normandie, Haute Normandie, Ile de France, Picardie et Pays de la Loire pour des signatures de conventions régionales dès le premier semestre 2013 ;
- mis en œuvre :
  - la transmission à Pôle Emploi de ses offres d'emplois externes (Pôles, AXXIS RESSOURCES, PRODIM et Siège) ;
  - la réalisation de sessions de recrutement y compris en ayant recours à la Méthode de Recrutement par Simulation (Pôle technologies),
  - la réalisation de Préparations Opérationnelles à l'Emploi (Pôle technologies),
  - la participation à des forums de rencontre avec les demandeurs d'emplois mais aussi aux clubs Ressources Humaines organisés par Pôle Emploi,

Par ailleurs, ONET continue à développer ses actions d'accueil de jeunes en stage dans le cadre de leur cursus diplômant : 393 jeunes ont ainsi effectué un stage en 2012.

La politique d'emploi des seniors

Le pourcentage de seniors dans l'effectif d'ONET en France (hors intérimaires, AXXIS A DOMICILE et International) a augmenté au 31 décembre 2012 de 4.48% (17541 contre 16789 salariés en 2011) par un double effet du vieillissement de nos populations et de l'application de nos accords en leur faveur.

	50 ans et plus	50 ans et plus	Somme
	Féminin	Masculin	
Ouvrier	12 647	3 922	16 569
Employé	139	39	178
Maîtrise	161	305	466
Cadre	76	252	328
Somme	13 023	4 518	17 541

L'intérim d'insertion : une préoccupation grandissante

En 2012, AXXIS RESSOURCES a voulu faire converger son éthique d'entreprise, ses valeurs et les attentes de ses clients.
Pour ce faire, une nouvelle formation destinée à sensibiliser son personnel d'agence à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi a été créée.

D'une part, Véronique Gantelme, Responsable Ressources Humaines d'AXXIS RESSOURCES, souligne combien cette préoccupation devient de plus en plus importante pour les clients privés comme publics. Elle explique : « Nous accompagnons nos clients, dans l'atteinte de leurs objectifs en terme de recrutement. Les marchés nationaux de nos clients (SNCF, UGAP, etc) posent entre autres exigences celle de l'insertion professionnelle.
Nos clients, comme nous, doivent répondre à la réalité du marché : une augmentation massive du chômage et des personnes de plus en plus éloignées du travail ». AXXIS doit être capable de proposer du personnel répondant à ce type de critères.

D'autre part, cette formation a pour objectif d'apporter une définition de l'insertion professionnelle, parfois confondue avec la réinsertion et d'apprendre à identifier les candidats éligibles. Audrey Derlica, formatrice chez AXXIS RESSOURCES, a animé les sessions : « Nos agents ont été surpris de voir que l'insertion professionnelle touche énormément de gens. Il s'agit de personnes en difficulté sociale ou professionnelle : chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification… ».

Par ailleurs nos intérimaires « ne maîtrisaient pas non plus tous les dispositifs existants pour ces personnes, tels que des contrats spécifiques. L'apprentissage et l'alternance en font partie par exemple ».

Cette formation représente une réelle valeur ajoutée car elle a été bien reçue par le personnel d'agence, a permis une prise de conscience par tous de l'importance sociale et économique de ce type de recrutement et représente une réelle opportunité business car elle répond aux besoins de nos clients.

En trois mois, près de quarante permanents ont été formés à ce type de recrutement.

3.1.4. La politique d'intégration des travailleurs handicapés

Loi NRE : article 148-2.7°

Emploi de travailleurs handicapés

	AU 31/12/2011	AU 31/12/2012	Tendance
Effectif Groupe	1 756 unités employées pour un effectif de référence de 31 509 salariés (5.57%)	1 806 unités employées pour un effectif de référence de 31 844 salariés (5.67%)	+

Taux consolidés de l'emploi des Travailleurs Handicapés : Pôles services, technologies, sécurité et AXXIS RESSOURCES

	2010	2011	2012
Pôle services	6,44%	6,50%	6,28%
Pôle technologies	3,82%	4,08%	4%
Pôle sécurité	2,94%	2,67%	3,13%
AXXIS RESSOURCES	6,04%	2,96%	3,67%
Divers	2,86%	3,49%	4,1%

La convention conclue avec l'AGEFIPH en avril 2010 avec pour périmètre AXXIS RESSOURCES, ONET SECURITE, PRODIM et le GIE ASSISTANCE SERVICES a pris fin le 31 mars 2012.

Le taux moyen consolidé d'emploi est en progression pour le Pôle sécurité et pour Divers (PRODIM, Pôle support, …). Cette progression résulte de PRODIM qui confirme sa situation de 2011 en dépassant son obligation d'emploi dans chacun des établissements assujettis.

AXXIS RESSOURCES, après une année 2011 très difficile, a su malgré un contexte économique défavorable, améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. AXXIS A DOMICILE est toujours la seule société à être soumise à l'obligation d'emploi.

Cependant malgré ce, AXXIS A DOMICILE continue à dépasser les 6% d'emploi de personnes handicapées sur chacune de ses agences assujetties.
Les Pôles Services et Technologies ont maintenu une politique volontariste d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces deux Pôles ont connu une très légère régression de leur taux d'emploi consolidé. Ces taux restent néanmoins supérieurs au taux d'emploi national moyen (3,5% environ)

ONET a confirmé son engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en poursuivant volontairement sa démarche postérieurement au terme de la convention AGEFIPH. ONET inscrit sa démarche dans le cadre d' « action handicap ».

L'emploi pour tous

ONET a participé en 2012 à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Une action volontaire dans le prolongement de la convention signée par AXXIS RESSOURCES, ONET SECURITE, PRODIM et le GIE ASSISTANCE SERVICES avec l'Agefiph qui avait pris fin le 31 mars 2012.

« Notre démarche s'inscrit dans la durée et toute l'année » explique Olivier Dereymez, DRH du GIE ASSISTANCE SERVICES et coordinateur de la démarche ONET.

Soutien financier auprès de l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT), participation à des forums régionaux ou encore accueil de stagiaires en situation de handicap dans les entreprises du groupe pour faire découvrir un métier… Autant d'actions qui ont rythmé cette semaine et « qui se poursuivront, avec d'autres, en 2013 », précise-t-il.

3.2. Le développement des compétences par la formation

Global Reporting Initiative : LA10, LA11
Loi NRE : article 148-2.1°a

Les chiffres consolidés pour l'année 2012 indiquent que :
- le nombre de stagiaires passe de 9 425 personnes formées en 2011 à 9 501 en 2012,
- le volume d'heures de formation augmente très légèrement avec 227 630 heures en 2012 pour 226 846 en 2011,
- le nombre de stages s'est stabilisé avec 3 944 sessions en 2012 pour 3 943 en 2011.

Des augmentations significatives concernent en particulier :
- la forte augmentation de la formation des jeunes recrues par l'intermédiaire des contrats de professionnalisation,
- l'augmentation du nombre de personnes formées dans le domaine de la prévention sécurité (3 430 stagiaires en 2012 pour 2 936 en 2011),
- la croissance des stagiaires inscrits dans un cycle long de maîtrise des compétences clés (anciennement appelé alphabétisation) 74 stagiaires en 2012 contre 34 en 2011.

Evolution du nombre de stagiaires

La répartition par catégorie socio-professionnelle des stagiaires met toujours en valeur l'investissement fait pour le perfectionnement métier des ouvriers, puisque cette catégorie représente plus de 71 % du nombre de stagiaires :
- 6 785 ouvriers
- 1 135 maitrises
- 893 employés
- 688 cadres

L'environnement réglementaire de la formation professionnelle continue est en constante évolution en ce qui concerne le cadre général du système de formation et la réglementation de certains stages comme la sécurité.

ONET adapte les nouvelles dispositions en restant dans les orientations fixées dans sa politique générale de formation.

Equité sociale

Une ingénierie de formation à la pointe depuis 30 ans

En 2012, « la filière » -université d'entreprise ONET- a fêté ses 30 ans.

En 1982, ONET était une des rares entreprises françaises à créer une école interne de formation professionnelle : FORMATION SERVICES.

A ses débuts, elle proposait des formations aux seuls métiers de la propreté, puis les a étendues aux métiers de la sécurité.

Depuis 2 ans, la démarche pédagogique s'est enrichie avec la création de modules de e-learning ou encore la mise à disposition d'outils de pilotage sur le développement personnel, le plan de progrès managérial ou du team building.

L'acquisition de connaissances et de compétences est réalisée en 1 ou 2 ans, grâce à des modules mensuels de deux jours, construits à partir des approches «métiers» d'ONET.

Le diplôme obtenu peut déboucher sur une promotion et ouvrir également à des équivalences et des passerelles dans l'enseignement supérieur.

Cette politique de formation innovante est le fruit d'une constante démarche d'ingénierie sociale qui repose sur le suivi de l'évolution des métiers, la promotion sociale et la culture d'entreprise.

Sur les 10 dernières années, 93 collaborateurs ont effectué la Filière Sécurité, 151 ont réalisé le cycle Perfectionnement au Management Opérationnel et 118 ont suivi le cycle Manager un Centre de Responsabilités.

Le catalogue de formations proposées par ONET compte plus de 600 stages ; 220 000 heures de formation sont dispensées chaque année dans le Groupe.

La formation est au cœur de la stratégie de développement d'ONET, elle permet d'accompagner l'évolution des métiers vers plus de technicité, de besoins en qualifications, ou d'élargir l'éventail des prestations.
Pour Christophe Pons, Directeur Formation, « Dans un Groupe pluridisciplinaire et en développement constant, l'évolution de la qualification des salariés est primordiale ».

L'objectif de promotion sociale fait également partie de la philosophie de l'entreprise depuis 30 ans comme le rappelle Christophe Pons - Directeur de la Formation, « Aujourd'hui, des directeurs d'agence ont commencé comme laveurs de vitres ou secrétaires et la filière a été pour eux un réel accélérateur de carrière ».

Pour le Directeur de la Formation, « Notre politique de formation est facteur de motivation pour les salariés, mais aussi un argument pour attirer de nouveaux talents ».

La politique de formation interne fait partie de la culture d'entreprise chez ONET.

« Les remises de diplômes en présence du Président du Directoire et du Président du Pôle services, font partie des moments importants de la vie professionnelle », souligne Christophe Pons.

De ce fait, la filière développe le sentiment d'appartenance à l'entreprise, c'est aussi un facteur d'intégration et de reconnaissance.

Equité sociale

Répartition des heures de formation par pôle

2011

2012

Répartition du nombre de salariés formés par pôle

2011

2012

- Pôle services
- Pôle technologies
- Pôle sécurité
- AXXIS RESSOURCES
- Siège et Négoce

3.3. Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs

3.3.1. Priorités d'actions

Parmi les différentes actions menées en matière de prévention santé et sécurité dans les différentes thématiques, les plus innovantes sont décrites ci après :

Priorités	PERIMETRE D'ACTIONS	ACTIONS
TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (TMS)	Pôle services	Au total, une trentaine d'animateurs Prévention (APTMS) a été formée au niveau national. Leur mission est de mieux prévenir le risque et ainsi diminuer les expositions conduisant à la survenue des TMS. Les analyses de chantier permettent d'optimiser les principaux leviers que sont l'organisation, la formation des agents et le matériel utilisé. De plus, pour les activités logistiques et aéroportuaires les formations d'échauffements musculaires continuent à être dispensées (environ 140 personnes formées).
PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	Pôle services	Formation de l'encadrement d'exploitation aux enjeux de la prévention et analyse comportementale (environ 300 personnes)
	Pôle technologies	80 stagiaires ont participé à des formations PRAP (3ème année) tout au long de l'année pour réduire les accidents associés aux manutentions manuelles et améliorer les conditions ergonomiques des postes de travail. Le déploiement d'études des postes de travail a été initié à compter du second semestre 2012. Le concours à l'innovation a conduit depuis 8 ans, à l'émission par les agents, de 149 innovations techniques mises en œuvre sur les sites et ayant contribué à la réduction des risques sécurité et radioprotection.
RISQUES ROUTIERS	Tous pôles	Le bilan de l'année 2012 est de 47 agences visitées et 700 collaborateurs formés. En cumul au 31/12/2012, 2600 stagiaires ont reçu la formation aux risques routiers et à l'éco-conduite (avec simulateur).
RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	Tous pôles	Mise en place des actions suite aux signatures d'accord de méthodes de 2009. Outre les formations, 370 collaborateurs du Groupe sensibilisés aux RPS (bilan au 13/12/2010)

Equité sociale

Sécurité

Nicolas BACHELLERIE

Responsable du département hygiène sécurité du Pôle services

Pourquoi les visites comportementales de sécurité sont elles un élément clé de la politique de prévention d'ONET?

Cette méthode bienveillante basée sur l'échange avec le salarié dans son environnement est un outil majeur car elle permet en écoutant et dialoguant avec le personnel de lui faire mesurer les écarts entre des situations ou des actes dangereux et sa pratique au quotidien.

Cela permet de réagir instantanément pour qu'il décide de supprimer durablement ces écarts en éliminant ces situations ou actions ; mais cela permet aussi aux managers de faire évoluer nos référentiels et nos pratiques.

La promotion des comportements adaptés est efficace si elle est réalisée à tous les niveaux de la hiérarchie. C'est pour cette raison que près de 300 managers (de la direction aux chefs d'équipe non œuvrant) ont été formés en 2012 et l'objectif de 2013 est d'atteindre les mille.

Prévention du risque routier

Patrick CEZARD

Référent risques routiers

En 2012, la démarche de sécurité routière et l'éco conduite se sont développées : quelles ont été les avancées significatives ?

Nous privilégions toujours au sein d'ONET les formations individuelles à l'aide du simulateur de conduite, outil pédagogique, qui porte à la fois sur l'éco-conduite et le risque routier.

Le simulateur permet de faire vivre au salarié de multiples situations et d'aborder l'éco conduite dans les meilleures conditions.

Le mot-clé de la formation, qu'elle concerne la sécurité routière ou l'éco-conduite, est l'anticipation.

Le bilan de l'année 2012 est de 47 agences visitées et 700 collaborateurs formés.

La caravane de la sécurité routière s'est installée le 6 septembre 2012 au siège pour une journée d'information (avec notamment la voiture tonneau ou la voiture crash test afin de mieux comprendre l'utilité du port de la ceinture de sécurité et différents ateliers portant sur l'alcool, le temps de réaction, les distances de freinage…)

Prévention des risques psychosociaux

Marie PIETTE
Psychologue

La permanence téléphonique
Prévention et Aide Directe
Le psychologue au service du collaborateur et de l'entreprise

Cette année, la permanence téléphonique, que j'ai eu la chance et l'honneur de mettre en place avec ONET, en tant que psychologue référente externe, va fêter ses 5 années d'existence.

Cette démarche innovante, qui fait partie intégrante de la politique de Développement Responsable dans sa dimension sociale, montre ainsi qu'elle s'inscrit dans un cycle continu, loin de toute action alibi à des fins d'image ou de marketing.

La pérennité de cette démarche me semble reposer sur quatre piliers :

1. L'engagement sincère, permanent, et à long terme de la Direction d'ONET, qui a décidé de protéger son capital humain.

2. L'implication volontaire de l'ensemble des collaborateurs d'ONET, à tous niveaux hiérarchiques, dans cette démarche portée et vécue par tous.

3. L'action elle-même, éthique et professionnelle, visant toujours la résolution de problème, dans le respect de toutes les parties concernées ; le seul objectif étant de faire progresser un meilleur « savoir-faire ensemble ».

4. La relation de confiance et le lien qui se sont construits au fil de ces années, au travers des nombreuses rencontres et de la connaissance du terrain.

En constante évolution, pour une démarche résolument construite et cohérente, cette année encore, des actions très concrètes ont été mises en œuvre. Ainsi, les actions de sensibilisation aux risques psychosociaux ont été poursuivies, s'adressant, après la formation de l'ensemble des cadres du Groupe, à des agences pilotes dans les différents Pôles du Groupe, ainsi qu'aux CHSCT, relais indispensables sur le terrain.

Au-delà de la prise en charge et de l'accompagnement téléphoniques, de nombreuses missions sur le terrain ont permis de préserver la qualité des relations et de l'environnement de travail : aide à la gestion des risques psychosociaux - conseil, médiations et audits -, ou encore résolution de problèmes et de conflits, accompagnement du changement.

Dans un contexte économique exigeant, renforçant la pression autour des résultats à court terme et exacerbant le degré d'inquiétude des collaborateurs, la permanence téléphonique a, semble-t-il, cette année encore, pleinement joué son rôle : contribuer à permettre de concilier, dans un grand Groupe moderne, attaché à ses valeurs familiales, réussite économique et réussite humaine.

Dans un Groupe, qui vit un processus de changement et d'évolution, un challenge essentiel sera de continuer à faire progresser la valorisation de l'humain, valeur affichée de l'entreprise, car : « On travaille mieux, quand on se sent bien ».

Pénibilité

Florence LAGUZZI

Directrice des Ressources Humaines Pôle sécurité

Comment s'organise la protection des agents de MAIN SECURITE ?

L'entreprise MAIN SECURITE et l'ensemble de ses acteurs condamnent toute forme de violence au travail.

Même si toutes les précautions sont prises, il ne fait pas de doute que le contact avec le public constitue désormais une forme de danger auquel les agents de sécurité peuvent être confrontés.

Prenant en compte ce nouveau risque sociétal, l'entreprise a proposé à ses partenaires un accord comportant trois axes majeurs :

Mise en place d'un protocole post agression :
La Direction a mis en place un protocole post-agression, qui répertorie les différents types d'agressions qu'un salarié(e) est susceptible de rencontrer dans sa vie professionnelle et qui définit les axes de prévention.

Par ailleurs, ce protocole post-agression fixe la procédure à suivre en fonction du type d'agression subi par le salarié(e).

Organiser un accompagnement du salarié victime de violence au travail :
Dans les cas les plus graves, notamment en présence d'une agression physique de nature à engendrer un traumatisme psychique, l'encadrement proposera un soutien psychologique pouvant aller jusqu'à la prise en charge du salarié victime de violence au travail, et le cas échéant de l'équipe de travail, par le psychologue.

Dans le cas où le parquet décide d'engager des poursuites pénales, devant le Tribunal Correctionnel, à la suite de la plainte déposée par le salarié, l'entreprise prend en charge l'ensemble des frais de procédure pour le compte de l'agent concerné.

Elle choisit et mandate l'auxiliaire de justice chargé de représenter le(la) salarié(e) et peut en outre décider de se porter partie civile à l'action.

Organiser un suivi post agression au niveau de l'exploitation :
A la suite de l'agression, il sera effectué, au niveau de l'exploitation, une analyse de l'incident visant à informer l'équipe d'agence de la conduite tenue et des conséquences prévisibles.
Par ailleurs, le Directeur d'Agence ou son représentant rencontrera le client en vue d'évoquer les suites à donner à l'incident et d'étudier, si nécessaire, les mesures permettant de maintenir la situation de travail.

3.3.2. Formations sécurité du travail

Global Reporting Initiative : LA7

La proportion de stages directement liés à la prévention et la sécurité du travail s'est stabilisée à hauteur de 21% (22% en 2011 ; 21% en 2010).

Proportion des stages sécurité par rapport aux autres formations

Répartition des stages sécurité du travail par type (en heures de formation)

3.3.4. Analyse des taux

Les statistiques consolidées (périmètre HR ACCESS) sur les douze mois glissants de 2012 comparées avec les taux définitifs de 2011 indiquent un taux de fréquence en légère amélioration (36.8 contre 37.8 en décembre 2011 en taux définitif) et une poursuite de la dégradation du taux de gravité 2.37% (contre 2,17 à décembre 2011 en taux définitif).

Les tendances depuis 3 ans par pôle :

- le Pôle services et AXXIS RESSOURCES (intérim et services à la personne) ont des taux de fréquence supérieurs à 40. En 2012, une stabilisation pour le Pôle services et un retour vers des taux proches des années antérieures pour AXXIS RESSOURCES, sont à noter. Les taux de gravité sont supérieurs à 2 pour ces mêmes métiers, en dégradation régulière depuis plusieurs années.

La formation de prévention via l'analyse comportementale lors de visites de chantiers qui doit porter sur plus de 1000 collaborateurs en 2012/2013 devrait aider à fortement améliorer ces taux de fréquence. En ce qui concerne le taux de gravité, la longueur des arrêts est un élément toujours plus difficilement maitrisable. Il est notamment lié au vieillissement de la population opérationnelle.

- Pour les pôles technologies et sécurité, les taux de fréquence sont inférieurs à 14 et proche de 1 en gravité. Il est tout de même à noter en 2012, une dégradation sur TECHMAN INDUSTRIE et SOGEDEC, liée à des accidents de longue durée notamment. Les risques majeurs sont toujours les manutentions manuelles et les risques de chute.

Statistiques consolidées sur 12 mois glissants

Taux de fréquence

	2010	2011	2012 (estimé)
ONET	36,1	37,8	36,8
Pôle services	43	43,5	43,9
Pôle technologies	4,5	6,6	9,83
Pôle sécurité	13,5	11,8	12,6
AXXIS RESSOURCES	40	52,7	41,4

Taux de gravité

	2010	2011	2012 (estimé)
ONET	2	2,17	2,37
Pôle services	2,46	2,7	2,78
Pôle technologies	0,38	0,57	0,63
Pôle sécurité	0,91	0,75	1,01
AXXIS RESSOURCES	1,99	2,41	2,63

3.3.5. Certifications

	Référentiel 2012
Pôle services	Certification MASE Certification GEHSE[2] Certification OHSAS 18001
Pôle technologies	Certification MASE Certification OHSAS 18001
Pôle sécurité	Certification MASE
AXXIS RESSOURCES	Certification MASE
Filiales Européennes	Certification OHSAS 18001 en Espagne et Luxembourg

2 Référentiel d'habilitation pour l'industrie pétrolière

APERAM remet un trophée sécurité à MAIN SECURITE

Des résultats sécurité performants avec deux années consécutives sans accident et une proposition d'amélioration de la sécurité permettant aux transporteurs de toute nationalité de s'orienter plus facilement sur le site d'Isbergues...

Voilà deux bonnes raisons pour la direction APERAM - Producteur d'acier inoxydable - de remettre à MAIN SECURITE le 15 mars 2012 le Trophée sécurité 2011 et un "Awards for leading initiatives" le 26 avril 2012 lors de la journée "Safety Day".

Une récompense « très motivante pour nos agents ! », se réjouit Lionel Samiec, chef de site. Prochain défi : « Maintenir le zéro accident sur le site tout en participant activement aux démarches sécurité »

3.3.6. Suivi des expositions aux rayonnements ionisants

Moyenne dosimétrie individuelle 2012, sur 12 mois glissants (à janvier), en millisievert, population de 2 274 personnes, catégorie A et B

	Janvier 2010 (moyenne agents dose non nulle)	Janvier 2011 (moyenne agents dose non nulle)	Janvier 2012 (moyenne agents dose non nulle)
SAS ONET TECHNOLOGIES	0	0,003	0,014
ONECTRA	0,04	0,011	0,075
SPIRAL INGENIERIE	0,01	0,003	0,001
SOGEDEC SUD	0,90	0,50	1,5
SOGEDEC NORD	0,60	0,45	1,85
TECHMAN INDUSTRIE	2,38	1,90	2,38
COMEX NUCLEAIRE	2,82	3,49	3,41
COMEX NUCLEAIRE	1,07	0,90	1,31

Aucun agent n’a dépassé un cumul dosimétrique individuel supérieur à 11mSv

Le nombre d’agents sous surveillance du fait de leur dosimétrie individuelle est passé de 12 à 0 en 12 mois (sur 2012)

Aucun incident radiologique n’a été déclaré. La dosimétrie des agents reste stable par rapport aux années précédentes

Protection de l'environnement

Intégrer dans la politique d’achat des critères environnementaux et sociaux

Privilégier les projets innovants

Améliorer la maîtrise des consommations

Protection de l'environnement

4.1 Intégrer dans la politique achat des critères environnementaux et sociaux

4.2 Améliorer la maîtrise des consommations

4.2.1. Réduire les gaz à effet de serre
4.2.2. Suivre les terrains potentiellement polluants et les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement

4.3 Privilégier les projets innovants

4.4 Les actions environnementales des pôles

4.4.1. Organisation fonctionnelle
4.4.2. Certifications

Protection de l'environnement

Les enjeux environnementaux communs à plusieurs de nos métiers :

4.1. Intégrer dans la politique achat des critères environnementaux et sociaux

Global Reporting Initiative : EC6

Depuis 2002, ONET intègre dans son approche de Développement Durable l'enjeu des achats responsables.

En ce sens, la Direction des achats ainsi que PRODIM participent au comité de pilotage développement responsable. Ils prennent en compte cette démarche plus respectueuse de l'homme et de l'environnement dans l'achat de matériels, de produits et dans le développement de nouveaux process.

Jean-Philippe Di ASCIA

Directeur des Achats

Pouvez-vous nous décrire votre démarche d'achats responsables pour 2012 et nous citer quelques concrétisations en la matière ?

En 2012, tous les collaborateurs de la Direction des Achats d'ONET, ont continué à œuvrer pour renforcer notre positionnement dans le domaine des achats responsables.
Notre leitmotiv : comment allier performance économique et achats responsables ? En période de crise, ses deux items peuvent paraître antinomiques, et pourtant…

Pour illustrer mon propos, je peux vous donner 3 exemples significatifs.

Concernant nos acquisitions de fournitures de bureau, nous avons demandé à notre fournisseur LYRECO d'intervenir sur notre système de commande dématérialisée.
En effet, lors de la saisie de commande via OLO, quand une référence est saisie, dès lors qu'il existe un produit vert qualitativement équivalent, et économiquement plus avantageux, le produit vert est systématiquement proposé. Ainsi, nous sommes passés d'un peu plus de 40% de produits verts achetés en 2011, à plus de 50% en 2012, pour un budget en recul.

Le second exemple que je voudrais vous faire partager concerne l'affranchissement ; avec un budget annuel d'achats supérieur à 1,5 M€, comment réduire notre dépense sans dégrader le service et en diminuant notre impact sur l'environnement. Après un échange très constructif avec LA POSTE, nous avons choisi de mettre en avant « la lettre verte ».

En effet, avec un affranchissement d'un montant 5% inférieur à la lettre prioritaire, la lettre verte est distribuée en 2 jours et son acheminement est réalisé avec les moyens de transport les moins polluants. Pour les plis les moins urgents, l' « Eco pli » est recommandé.

Notre volonté d'acheteurs responsables nous a conduits à ouvrir nos marchés à des petites et moyennes entreprises (PME) et des entreprises de taille intermédiaire (ETI), du fait de leur rôle dans le tissu économique régional et de leur savoir faire souvent très élevé. Je pense notamment, à certaines sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) qui apportent des connaissances complémentaires aux compétences des collaborateurs de notre Direction des Systèmes d'Information. Mais cela est aussi valable pour nos vêtements de travail, l'imprimerie, … la liste est longue, je ne peux pas toutes les nommer.
Elles nous apportent souplesse, proximité, réactivité, prix adaptés…
Nous les aidons par notre clientèle à grandir, à améliorer leurs performances, et par voie de conséquence nous optimisons nos prix.

Toute l'équipe des Achats reste mobilisée pour 2013, pour aller de l'avant, en achetant toujours plus responsable.

Protection de l'environnement

Suivi des ventes de produits et matériels en faveur d'un développement responsable (Nuisances sonores, pollution des sols, déchets… etc.)

	2010	2011	2012	Tendances
Nombre d'aspirateurs Twister « silencio » vendus	255	257	276	+
Nombre d'aspirateurs poussières vendus	6851	6008	7301	
Progression des ventes « silencio/total aspirateurs »	3,7%	4,3%	3,8%	-
Litres de détergents ECO-LABEL vendus	96 617	106 793	123 237	+
Ratio achats Ecolabel par rapport aux produits équivalents	17,71%	18,55%	26,41%	+
Litres de produits concentrés vendus	172 260	168 810	163 008	-
Vente de matériels vapeur (en nombre d'unités)	187	352	231	-
Nombre de microfibres vendues	77 135	226 220	231 210	+
Pourcentage des microfibres vendues par rapport au total des supports d'essuyage	21%	56%	59%	

On constate, sur 2012, une augmentation du nombre de ventes des aspirateurs Twister « Silencio » corrélée à une reprise générale des ventes des aspirateurs, d'où une baisse en proportion par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, la consommation des produits concentrés continue à diminuer au profit des produits Ecolabel dont la proportion augmente encore cette année. Le pourcentage de microfibres vendues par rapport au total des supports d'essuyage continue également à progresser.

Nous observons une baisse des ventes de matériels vapeur, solution technique permettant de supprimer l'utilisation de produits et de réduire les consommations d'eau. Cette baisse s'explique en partie par le recours important à ce type de matériel dans des propositions à des clients en 2011. Ces achats ne sont pas renouvelés en 2012 du fait de la solidité et de la pérennité de ce type de matériel.

Evolution des consommations de papeterie recyclée

Papeterie	2010	2011	2012	Ten-dances
Achat de papier recyclé et éco-efficient[1] A4 blanc (en ramettes)	63 986 100%	66 405 100%	66 214 100%	-
Proportion d'achat de papeterie recyclée	43,2%	45,7%	57,3%	+

Toute notre consommation de papier est composée de papier recyclé ou éco-efficient.
Cette année, nous notons une diminution des achats de papier. En outre, nous observons également une nette augmentation des achats de papeterie « recyclée » par rapport à l'année précédente.

Ces bons résultats sont le fruit de notre collaboration avec notre partenaire LYRECO[2].

1 Eco-efficient : plus faible grammage. Il nécessite pour sa fabrication 18% de bois en moins, 14% d'eau en moins, 23% d'énergie en moins, il génère 6% de résidus en moins.

2 Cf. Rapport 2011 5. Responsabilité sociétale, 5.1. Les parties prenantes contractuelles 5.1.5. Les fournisseurs et sous traitants

4.2. Améliorer la maîtrise des consommations

Global Reporting Initiative : EN3, EN4 et EN7
Loi NRE : article 148-3.1°

ONET communique régulièrement des informations sur son portail intranet, par mail, dans les journaux internes et en diffusant largement le présent rapport afin d'inciter l'ensemble des collaborateurs à agir pour la protection de l'environnement.

Chaque pôle joue également un rôle dans la sensibilisation aux enjeux environnementaux spécifiques à ses métiers, au travers des Directions Qualité Sécurité Environnement Développement Durable (DQSEDD).

Déchets

En application des réglementations sur les déchets électriques et électroniques (DEEE), PRODIM a mis en place un système de récupération des machines obsolètes (auto-laveuses, mono-brosses, etc.).

Il récupère ces machines lors des livraisons de matériel neuf. Les centres techniques PRODIM prélèvent alors directement les parties réutilisables dans les machines.
Lorsque cela est possible, le matériel est réparé puis remis sur le marché de l'occasion par le biais du site internet Remix StocK développé par PRODIM.
PRODIM s'occupe aussi du tri de ces matériaux qu'il valorise à travers les filières de recyclage spécifiques avec son partenaire TRIADE.

PRODIM a collecté cette année seulement 3,7 tonnes de matériel contre 7,4 tonnes en 2011.

Cette forte diminution s'explique par le fait que les agences ont, la première année, déstocké leurs DEEE.

La 2ème année de fonctionnement est plus représentative des quantités de déchets gérées par les agences en exploitation régulière.

Protection de l'environnement

Electricité

En 2012, ONET a continué à s'engager en faveur des énergies renouvelables, en achetant 2 866 certificats Equilibre d'EDF. Pour chaque cetificat acheté, EDF injecte 1MWh d'électricité d'origine renouvelable, soit 2 866MWh pour ONET.
Malgré la volonté de faire diminuer les factures (pompe à chaleur, BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre)…) la consommation du siège social a augmenté cette année en partie du fait des basses températures enregistrées l'hiver dernier.
Pour autant, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre pour supprimer les éclairages inutiles, pour inciter à la mise en veille des appareils informatiques ou encore pour limiter le chauffage non adapté des bureaux.

Suivi des consommations du siège social ONET

	2010	2011	2012	2012/ 2011
Consommations exprimées en KWh	5 127 724	4 613 357	4 915 557	+6.55%

Eau

L'eau est essentiellement consommée sur les sites des clients. De ce fait, il s'agit d'un indicateur difficile à suivre.
Toutefois, nous développons depuis plusieurs années, des procédés techniques permettant de réduire ces consommations : microfibres, matériel économe en eau et en produit (cf tableau de bord p74).

Le chariot breveté SDS révolutionne les méthodes de pré-imprégnation par son tout nouveau système de nébulisation qui permet en quelques secondes, l'humidification des franges alors prêtes à l'emploi.

Entièrement automatisé, il devient alors facile pour l'utilisateur de procéder à un nettoyage rapide, efficace et sûr, grâce à son écran de contrôle, tout en réalisant d'importantes économies d'eau et de chimie. (La quantité de vaporisation varie de 20 à 100 ml).

Le chariot SDS proposé par PRODIM est préconisé pour les zones de passages où le nettoyage doit être effectué rapidement.

Pollution de l'air

Les activités d'ONET ne génèrent pas de nuisances olfactives. Cependant ONET investit dans la recherche de techniques et de produits limitant les impacts sur l'environnement, ainsi que sur la réduction de la pollution de l'air intérieur.

En ce sens, PRODIM propose cette année par exemple, le système BEEWAIR, qui permet de purifier l'air en supprimant les composés allergisants contenus dans les environnements intérieurs clos, tout en éliminant les mauvaises odeurs, sans adjuvant chimique.

Il est utilisé dans les lieux d'accueil recevant du public (cabinets dentaires, crèches, maisons de retraite, salles de conférence), mais aussi pour les interventions dans diverses industries ou en milieux agro-alimentaires tenus de suivre des règles strictes d'hygiène et de qualité.

4.2.1. Réduire les gaz à effet de serre

Global Reporting Initiative : EN16, EN17, EN18 et EN29

Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Dans la continuité du bilan des émissions de gaz à effet de serre réalisé en 2009 et afin de répondre à l'obligation relative aux sociétés de plus de 500 salariés équivalents temps plein (ETP) au 31/12/2012 , ONET a réalisé le bilan des émissions de gaz à effet de serre des sociétés suivantes : ONET SERVICES, H.REINIER, SAFEN, DSN, SOGEDEC, TECHMAN INDUSTRIE et MAIN SECURITE. Les plans d'actions spécifiques aux pôles et au siège social se sont poursuivis.

Véhicules

Consommations de carburants tous véhicules confondus : matériels, utilitaires, véhicules de fonction et poids lourds

	Nombre de litres de carburants	Nombre de véhicules	Consom-mation par véhicule	Equivalent CO2 en kg
2010	7 065 277	3 736	1 891 l	4 807
2011	7 046 333	3 716	1 896 l	4 820
2012	7 109 089	3 427	2 074 l	5 392

Malgré les efforts menés pour réaliser des économies sur les consommations de carburant, le contexte économique a renforcé la nécessité d'être proche des clients, ce qui s'est globalement traduit par une légère augmentation de nos déplacements et donc de notre consommation.

Matériel électrique

Des véhicules électriques sont commercialisés par PRODIM pour l'ensemble de ses clients (Client ONET et clients hors ONET).

	2010	2011	2012
Nombre de MAC aspirateurs de voirie vendus	6	4	4
Nombre de balayeuses de voirie ECO 36 vendues	13	6	9
Nombre de véhicules électriques vendus	40	30	20

La vente de MAC aspirateurs de voirie électriques est constante par rapport à 2011. Par ailleurs, on note une progression du nombre de balayeuses de voirie ECO 36 vendues. Ces matériels sont essentiellement commercialisés auprès des collectivités. Enfin, on remarque une baisse significative de la vente de véhicules électriques qui pourrait être due à la répercussion d'un contexte économique difficile.

Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Pour répondre à une obligation légale de la Loi Grenelle II, la Direction Qualité et Développement Durable, en collaboration avec les entités et services concernés, a réalisé en 2012 les bilans des émissions de gaz à effet de serre des sociétés obligées, nommées ci-contre à partir des données récoltées en 2009.

Ce bilan a pour objectif de mettre en avant les postes les plus émissifs concernant nos activités et d'établir à partir de ces résultats des plans d'actions favorisant leur diminution.

Au-delà de l'obligation légale tous les 3 ans, agir dès à présent sur ces leviers représente un véritable enjeu économique et une nécessité environnementale.

Dès 2013, nous allons être amenés à actualiser et préciser ces données sur un périmètre élargi afin de donner une cohérence et une plus grande efficacité à nos actions.

Les bilans des émissions de gaz à effet de serre sont consultables sur le portail intranet : rubrique Développement Durable/Bilan carbone.

4.2.2. Suivre les terrains potentiellement polluants et les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement

SOGEVAL n'est plus sous statut Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE), à la suite de la suppression des rubriques 1710, 1711 et 2799 (décret 2010-369 et 2006-1454). N'ayant plus d'autre activité relevant d'une autorisation ICPE, SOGEVAL est devenue une installation exerçant une activité nucléaire au sens de l'article L1333-1 du code de la santé publique dans la mesure où seuls des déchets radioactifs sont traités et entreposés.

Les activités nucléaires suivantes peuvent être exercées grâce à une autorisation de l'Autorité de Sûreté Nucléaire : ASN (au sens de l'article L1333-4 du code de la santé publique) :

- entreposage et traitement de déchets radioactifs,
- expertise de déchets radioactifs,
- entreposage en conteneurs de matériels contaminés par des radionucléides,
- maintenance, assainissement et décontamination de matériels contaminés par des radionucléides.

Concernant l'ICPE chimie, elle reste sous le régime de la déclaration (rubrique ICPE : 2565) sous tutelle de la DREAL Valence.

Bilan de l'activité

SOGEVAL a cette année rencontré un vif succès dans son activité. Les cellules d'intervention sont maintenant exploitées quasi en continu.
La protection de l'environnement fait l'objet de nombreux contrôles périodiques internes (contamination, irradiation, contrôles atmosphériques, gestion des déchets et des effluents) effectués conformément à notre système qualité en place. Ces contrôles respectent les prescriptions de l'arrêté préfectoral et la réglementation en vigueur.
Les contrôles réglementaires annuels effectués par les organismes externes agréés montrent que les rejets gazeux et liquides, ainsi que l'impact sonore et de vibrations dus à l'installation sont nettement inférieurs aux limites mentionnées dans l'arrêté préfectoral.
Les mesures utilisées pour évaluer l'impact radiologique montrent que l'installation est conforme à la réglementation applicable en termes de transport ou de zonage radiologique. Aucun écart n'a été mentionné dans le rapport de l'organisme extérieur indépendant cette année. SOGEDEC a la volonté de rester à ce niveau optimum de maîtrise de l'impact.
L'ergonomie des postes de travail a été améliorée et les espaces de travail régulièrement inspectés pour vérifier le bon rangement des chantiers conformément aux règles préconisées à nos salariés par l'encadrement de l'Activité Sud. Le programme de formation et de sensibilisation a également été un outil pour améliorer cet axe.
En matière de dosimétrie, les doses en jeu sont très nettement inférieures aux valeurs mentionnées dans le décret « Travailleurs » (Décret n°2003-296 du 31 mars 2003 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants).
En ce qui concerne, la problématique transport des marchandises dangereuses, tous les moyens sont mis en œuvre pour assurer le respect des prescriptions de l'arrêté relatif au transport des marchandises dangereuses par route (ADR) grâce au système qualité mis en place depuis plus de 6 ans par SOGEVAL et ONET TECHNOLOGIES.

Afin de poursuivre cette démarche rigoureuse, l'action de SOGEVAL s'inscrit dans une charte de progrès et de maîtrise des risques issue de l'identification des facteurs à la source de ses activités et de la mise en œuvre de parades et techniques adaptées et économiquement viables pour les activités actuelles et futures et pour limiter l'impact de l'installation sur l'environnement.

Exploitation

Au cours de l'année 2012, SOGEDEC a exploité les cellules d'intervention en réalisant différents chantiers : démantèlement des générateurs ELUIII et FLUCIS (contrat pluriannuel), essais de blocage de poussières de fusion, démantèlement de conteneurs, tri de matériels obsolètes, traitement des dalles du LECA, traitement des déchets irradiants de CABRI, super contrôle ANDRA, reconditionnement de litières contaminées.
De manière générale, l'activité est en croissance constante, notamment grâce à la validation par EDF de l'utilisation du SURCONTENEUR sur l'ensemble du parc EDF NATIONAL, une première commande a été passée par le CNPE TRICASTIN, pour le démantèlement et la mise en déchets de matériels obsolètes et de conteneurs de transport.
Le chantier de CIS BIO représente toujours une part importante de notre activité. Les générateurs sont composés de matériaux d'emballage non contaminés, c'est pourquoi, 94 % des déchets générés sont revalorisés.
L'année 2012 montre que l'activité a diminué en termes de transport notamment les réceptions de conteneurs qui sont en nette diminution. Ceci s'explique en partie par la durée croissante d'entreposage sur l'installation. En effet de nombreux déchets sont en entreposage en attente de traitement en cellule d'intervention.

ICPE Chimique

Production annuelle sur les 3 dernières années

	2010	2011	2012
Filtres œnologiques	6627	5663	3240

Les commandes relatives au nettoyage des filtres œnologiques sont en forte baisse.

En 2012, aucune décision judiciaire en matière d'environnement n'a condamné ONET, aucune indemnité n'a donc été versée par l'entreprise.

4.3. Privilégier les projets innovants

Global Reporting Initiative : EN26, EN30

Retour sur Cap sur l'Innovation 03 2012

La démarche « Cap sur l'innovation O3 », initiée au sein d'ONET depuis 2009 a pour objectif d'améliorer nos métiers et nos modes de fonctionnement en récompensant les idées les plus innovantes de nos collaborateurs.

Cap sur l'Innovation O3 a été particulièrement dynamique en 2012 ! Les réunions annuelles d'information ont permis de distinguer les lauréats des Challenges Innovation O3 ainsi que les lauréats du Prix de l'Innovation O3 2012.

Lancés en juin 2012, les six Challenges Innovation O3 ont permis aux collaborateurs de transmettre leurs idées innovantes et de concourir au niveau de leur pôle. La journée de clôture organisée le 4 décembre 2012 a suscité l'intérêt des collaborateurs pour Cap sur l'Innovation O3.

290 Fiches Innovation O3 ont été reçues cette année !

Pour suivre le développement des innovations de 2012 des catégories ont été définies et des pilotes de projet désignés. L'ensemble des informations par innovation est disponible sur le portail intranet.

Une pré-sélection de 10 innovations a été réalisée par les membres des comités de direction et les collaborateurs ont pu ensuite participer à l'élection des 3 meilleures innovations O3 pour leur Challenge en votant sur le portail intranet.

Le Comité Exécutif du Groupe a ainsi pu voter à son tour pour retenir les 3 lauréats.

Protection de l'environnement

Jean-Yves HERAUD

Directeur Technique PRODIM

Comment l'innovation répond-t-elle aux enjeux du développement responsable ? Exemple avec la MxR

Que pouvez-vous nous dire sur la dernière née des autolaveuses autoportées : la MxR ?

« On ne monte pas sur la MxR, on s'y assoit ! ».
Cette auto-laveuse est ainsi issue de deux problématiques que nous avons rencontrées.
Tout d'abord, elle répond aux préoccupations de nos clients en terme de sécurité au travail. De nombreux retours d'expériences nous ont permis de prendre conscience qu'une marche sur une machine peut favoriser un accident de travail pour le personnel. Monter, descendre, remonter… tant de mouvements répétés peuvent représenter des risques potentiels et une perte de temps. Pour pallier ces exigences, la MxR est née.
De plus, la qualité de ses prestations lui permet une utilisation multi-domaines, ainsi qu'une utilisation confortable et facilitée de par sa conception.

Pourquoi choisir la MxR plutôt qu'une autre auto-laveuse autoportée ou même une auto-laveuse accompagnée ?

Comparée aux autres machines destinées à la même cible, la principale force de la MxR réside dans son ergonomie.
10 cm plus basse qu'une autoportée classique, cette petite auto-laveuse ne perd rien de ses performances, bien au contraire : il est possible de collecter un déchet au sol, d'ouvrir une porte sans descendre de la machine, ce qui confère un gain de temps évident lors de la réalisation de la prestation de nettoyage.
De plus, elle sait allier performance et économie d'énergie : par exemple, sa consommation énergétique est plus faible de 53% par rapport à une accompagnée et parallèlement on constate une augmentation de près de 40% de sa productivité.

Quelles sont les principales caractéristiques de la MxR ?

En plus des avantages que confère une auto-laveuse autoportée classique, la MxR nettoie et assèche parfaitement le long des murs, les endroits étroits et encombrés sans opération manuelle d'appoint.
De plus, elle sait se faire discrète : en mode ECO, elle est très silencieuse avec un niveau sonore inférieur à 54db(A).
Enfin, grâce au plancher surbaissé, l'opérateur n'a plus qu'à s'assoir pour conduire, sans tenir compte du côté par lequel il accède.

Actuellement le développement durable et la démarche qualité occupent une place importante dans l'environnement, en quoi la MxR s'inscrit-elle dans cette dynamique ?

Sensible à la problématique environnementale et au développement responsable, la MxR est pour nous une réponse durable à cette démarche.
Non seulement, la MxR s'appuie sur une consommation moindre en énergie pour une utilisation optimisée, un débit sonore plus faible en mode éco, mais elle permet aussi une économie d'eau d'environ 50% et de détergent.
Enfin, la MxR a été conçue dans un souci d'avenir : son processus de création est aussi un processus écologique, car avec 36% d'émission de CO_2 en moins de par sa conception et avec une structure qui utilise jusqu'à 65% de matériaux recyclables, la MxR est une auto-laveuse respectueuse de l'environnement.

Innovations du Pôle technologies

Le Pôle technologies a travaillé en 2012 sur plusieurs travaux de recherche et développement :

- Sogebor : projet de recherche qui vise à conditionner sous une forme solide et stable le concentrat d'évaporateur des réacteurs de puissance à eau pressurisée radioactif.
Le procédé sera appliqué pour la première fois dans le cadre du projet ECT de Kozloduy (Bulgarie).

- DFD (Decontamination For Dismantling) est un procédé de décontamination adapté au recyclage de déchets radioactifs hors industrie nucléaire et à la décontamination d'un circuit primaire avant démantèlement. Le Pôle technologies possède une licence lui permettant d'utiliser ce procédé.

- Magnox Dissolution Process est un procédé mis au point au Royaume-Uni au début des années 1980 afin de traiter les déchets radioactifs magnésiens issus des réacteurs Magnox en stabilisant et réduisant le volume de déchets.
Le Pôle technologies a amélioré ce procédé, d'une part en lui permettant de traiter du déchet mixte magnésium/aluminium, et d'autre part en réduisant la taille des équipements nécessaires. Ces améliorations ont été brevetées au Royaume-Uni.

- Des technologies de Contrôles Non Destructifs (CND) plus performantes sont également développées. Elles permettent de détecter des défauts et endommagements des matériaux ou des structures de manière plus facile et plus fiable.

- Le Pôle technologies travaille à l'amélioration de la Conception des Equipements sous Pression et des systèmes Thermofluides qui visent à augmenter à la fois la performance, la fiabilité, la durée de vie et la sûreté de ces équipements. Il étudie également les possibilités d'amélioration des méthodes d'Analyses de Comportement des Structures, Systèmes et composants (SSC) en développant des méthodes de calculs, de simulations numériques et surtout de post-traitements adaptés aux problèmes de plus en plus complexes posés par le comportement en sûreté des structures, systèmes et composants des centrales nucléaires.

- Le Pôle technologies participe également au développement d'ASTRID, en partenariat avec le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA). Il s'agit d'un prototype de réacteur de génération IV, à neutrons rapides, refroidi au sodium.

4.4. Actions environnementales des pôles

Dépenses pour la maîtrise des risques environnementaux[1]

	2010	2011	2012
Montant en euros des provisions et garanties versées pour risques en environnement	3 044 670	3 044 670	3 044 670
Montant en euros des indemnités versées en matière d'environnement	0	0	0

1 Indicateurs obligatoires issus du décret n° 2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales.

4.4.1. Organisation fonctionnelle

Organigramme des fonctions Qualité Sécurité Environnement

4.4.2. Certifications

Suivi des certifications environnementales

	Référentiel 2012	
Pôle services	France	Certification ISO 14001
	Europe ONET ESPAÑA ONET SUISSE (SA) ONET LUXEMBOURG [1]	Certification ISO 14001
Pôle technologies	France	Certification ISO 14001
	Europe ONET TECHNOLOGIES ITALIA ONET TECHNOLOGIES BULGARIA ONET TECHNOLOGIES ROMANIA ONET TECHNOLOGIES UK	Certification ISO 14001

Evolution du nombre d'entités certifiées Pôle services

	2010	2011	2012
Agences	6	10	10

En 2012, le Pôle services a maintenu son périmètre de certification (10 sites) et 100% des agences du Pôle technologies sont aussi certifiées ISO 14001.

1 En plus de la certification ISO 14001, ONET LUXEMBOURG a le certificat « Label Primeiert » agréé par le Ministère de l'environnement au Luxembourg

CERTIPHYTO

Application de Produits PhytoPharmaceutiques (PPP)

Dans le cadre du Grenelle II, le plan Ecophyto 2018 prévoit la réduction de l'usage des pesticides en France. Pour atteindre cet objectif, de nouvelles exigences réglementaires sont entrées en vigueur.

Elles précisent que les entreprises facturant un produit ou un service lié aux produits phytopharmaceutiques doivent obtenir un agrément officiel autorisant leur activité. L'obtention de la certification suite à la réussite d'un audit spécifique est nécessaire à la délivrance de l'agrément. Le certificat sera obligatoire au 1er octobre 2013 pour les professionnels exerçant dans les secteurs de la distribution, de la prestation de services et du conseil.
Le Pôle services est d'ores et déjà engagé dans cette démarche.

ONET SECURITE : Label « Origine France Garantie »

La centrale de sécurité Belledonne d'ONET SECURITE a reçu le label « Origine France Garantie ». ONET SECURITE est la première entreprise de sécurité privée à être ainsi labellisée.
« Le choix d'être constructeur repose sur une volonté forte de maîtriser la qualité de notre système intelligent et de faire évoluer nos produits en fonction des besoins de nos clients et des dernières technologies du marché » explique la direction de TELEM (solutions de sécurité électronique du Pôle sécurité).
Créé à l'initiative de l'association Pro France, le label « Origine France Garantie » assure aux consommateurs de manière effective l'origine française et la qualité du process de fabrication des produits. Cette démarche a entre autres objectifs l'utilisation de circuits d'approvisionnement de proximité, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la préservation de l'environnement.
La liste des produits labellisés est consultable sur le site web : http://mesachatsfrancais.fr/.

Label Origine France Garantie

Créé en 2011 par le numéro 1 mondial de la certification, Bureau Veritas Certification, ce label répond à deux préoccupations :
- connaître l'origine d'un produit
- valoriser le maintien, le développement ou le retour d'activités productives en France

(Source : www.profrance.org)

Responsabilité sociétale

Mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur les problématiques environnementales

Participer à des réseaux de réflexion sur le développement durable

Participer à l'évolution des mentalités

Responsabilité sociétale

5.1 Parties prenantes contractuelles

5.1.1. Collaborateurs
5.1.2. Partenaires sociaux
5.1.3. Actionnaires
5.1.4. Clients
5.1.5. Fournisseurs et sous-traitants
5.1.6. Partenaires

5.2 Parties prenantes non contractuelles

5.2.1. Associations
5.2.2. Réseaux d'échanges
5.2.3. Fédérations professionnelles
5.2.4. Comités techniques
5.2.5. Etablissements d'enseignement
5.2.6. Pouvoirs publics

Identification des enjeux sociétaux des métiers d'ONET

Cartographie des parties prenantes identifiées avec lesquelles des actions sont menées

5.1. Parties prenantes contractuelles

5.1.1. Collaborateurs

Les supports de communication internes (Dépêches Développement Durable, magazine interne Fil Bleu, Flash Info, Flash Social, portail intranet) sont utilisés afin de sensibiliser les collaborateurs aux actions de développement responsable.

Une veille et une vision plus large nationale et internationale des activités des clients, concurrents et autres parties prenantes sont présentées dans la newsletter « Vue sur le DD ».
Elle est consolidée à partir d'articles fournis par Novethic (www.novethic.fr).

Plusieurs réseaux internes permettent, au-delà des instances représentatives du personnel, aux collaborateurs de se rencontrer, de s'exprimer et de faire évoluer leur carrière.

5.1.2. Les partenaires sociaux

Lors des réunions ordinaires et lors des négociations annuelles, les instances représentatives sont informées des engagements et actions de la démarche « Un présent pour le futur » à l'aide du rapport annuel.

53 accords d'entreprises ou plans d'actions ont été signés en 2012 (contre 61 en 2011).

5.1.3. Les actionnaires

Elisabeth COQUET-REINIER, Présidente de Holding REINIER, préside le comité de pilotage développement Responsable.

Elle est à l'origine de la démarche « Un présent pour le futur ».

La Société Foncière et Financière de Participations (FFP), société cotée détenue majoritairement par le Groupe familial Peugeot, détient 23 % du capital d'ONET S.A. Elle partage les mêmes valeurs responsables qu'ONET.

5.1.4. Les clients

Les clients ont été évoqués dans la partie 2.3. Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable et 2.4. Satisfaire les clients.

ObsAR / observatoire des achats responsables

L'Observatoire des Achats Responsables
www.ObsAR.asso.fr

Depuis 2010, ONET adhère, via ses directeurs Achats à l'ObsAR, « Think Tank » créé à l'initiative du Service des Achats de l'Etat (SAE) et de la Compagnie Des Acheteurs de France (CDAF), afin de participer et d'échanger dans ce lieu privilégié de connaissances et d'approfondissement des bonnes pratiques en matière d'Achats Responsables.

L'ObsAR intervient notamment pour imposer l'ISO 26000 comme cadre de référence auprès de l'ensemble des acheteurs.
Depuis juin 2010, l'ObsAR participe aux côtés de l'AFNOR au développement de la norme ISO 26000 appliquée aux pratiques Achats.

Les participants travaillent sur 4 thématiques :
- reporting et indicateurs de mesure,
- coût global et création de valeur,
- relations donneurs d'ordres petites entreprises,
- et achats responsables : leviers d'insertion.

5.1.5. Les fournisseurs et sous-traitants

Global Reporting Initiative : HR2
Loi NRE : article 148-2.9°

Les directions des achats d'ONET, du Pôle technologies et de PRODIM déclinent les principes du Global Compact auprès de l'ensemble des fournisseurs et sous traitants référencés.

Tous les ans un rapport Développement Responsable, un questionnaire sur les pratiques en matières environnementale et sociale et un document expliquant les Principes du Global Compact sont transmis aux fournisseurs et sous traitants.

Depuis de nombreuses années l'ensemble des fournisseurs référencés répond à ce questionnaire sur leurs pratiques en matière de responsabilité sociétale.

Lutte contre le travail dissimulé

Pour répondre à la règlementation imposée, depuis le 1er janvier 2012, concernant la lutte contre le travail dissimulé, ONET s'est doté d'une plateforme dédiée - e-Attestations - afin de gérer automatiquement l'ensemble des documents de ses fournisseurs.

Dans ce cadre, sont collectés et vérifiés les justificatifs d'immatriculation, l'attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement de cotisations sociales et contributions de sécurité sociale, ainsi que la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail.

5.1.6. Les partenaires

Le partage de valeurs communes : entreprises familiales, approches Développement Responsable a présidé au choix des partenaires d'ONET.

Ainsi, ONET a fondé en 1999 EUROLIANCE avec le groupe familial anglais OCS (acteur majeur du marché de la Propreté en Angleterre) et le groupe familial allemand GEGENBAUER (acteur majeur du marché de la Propreté en Allemagne) afin d'offrir à ses clients des solutions de services sur toute l'Europe.

Ces entreprises sont engagées, elles aussi, dans une démarche active de développement responsable comme en témoignent leurs dirigeants :
http://www.ocs.co.uk/CSR ; http://www.gegenbauer.de/unternehmen/unternehmenskultur/

Sylliance, alliance créée à l'initiative du Pôle services reflète la volonté commune de rassembler des partenaires ayant les mêmes valeurs et la même approche pour fournir le meilleur service aux hommes et à l'environnement.

5.2. Parties prenantes non contractuelles

Pôle emploi

Le suivi de la convention avec Pôle emploi a été évoqué dans le chapitre 2.2. S'intégrer dans le tissu économique local p. 22

5.2.1. Les associations

AGEFIPH

Les pôles d'ONET collaborent au quotidien avec les structures Pôle emploi, les intermédiaires locaux de l'insertion, les centres d'aide par le travail, les médecins du travail, des ergonomes, afin de faciliter les recrutements et d'éviter les licenciements pour inaptitude.

Les principaux relais sont les responsables Ressources Humaines et les recruteurs en agence : directeurs, assistantes administratives, agents de maîtrise.

PACA pour demain

ONET est adhérent depuis 5 ans à cette association. Elle fédère les entreprises qui agissent pour le développement durable sur le territoire régional PACA.

Dans ce cadre, ONET a parrainé un club de recherche active d'emploi : EMERGENCE (PLIE de Marseille).

Outre un mécénat financier, les principales actions conduites sont : explication des métiers, simulation d'entretien, optimisation de CV, mise en relation avec nos directions Ressources Humaines.

Mécénat

ONET a conduit des actions de mécénat dans différents domaines, pour un montant de 371 059€ en 2012, 70 620€ en 2011 et 138 525€ en 2010.Cette hausse est le résultat d'une meilleure gestion de la politique de mécénat.

Par ailleurs, on constate une nette augmentation de la participation des collaborateurs aux actions de la Fondation ONET, pour lesquelles ils sont en partie rémunérés.

En 2012, les actions de la Fondation ONET se sont développées sur le thème de la lutte contre le mal logement et de la solidarité.

Retrouvez les informations sur le site de la fondation : http://www.fondation-onet.org/

5.2.2. Réseaux d'échanges

Réseau du Management Responsable

Depuis 2007, ONET participe avec l'école EUROMED MANAGEMENT Marseille (KEDGE Business School) et onze entreprises et Organisations Non Gouvernementales (ONG) au Réseau du Management Responsable.

Les Directions Qualité Développement Durable, Stratégie et Ressources Humaines participent régulièrement aux échanges, dont l'objectif est de proposer des modes de management d'entreprise plus respectueux de l'homme et de son environnement.

En 2012, ces travaux ont abouti à la publication du guide du « Manager & Responsable ».

5.2.3. Fédérations professionnelles

Les dirigeants d'ONET sont toujours investis dans l'évolution des métiers et assurent des responsabilités au sein des conseils d'administration des syndicats professionnels :

- Fédération des Entreprises de Propreté et services associés (FEP) et ses Chambres régionales,
- Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (PRISME),

Nous œuvrons toujours au sein du Comité Professionnel des Sociétés d'Assainissement Radioactif (COPSAR) et du Groupement Intersyndical des Entreprises du Nucléaire (GIIN).

Le Comité National Développement Durable de la FEP est toujours présidé par Laurence ACERBO, Directrice Qualité Développement Durable d'ONET.

En 2012, les principales actions de ce comité ont été :

- Poursuite du déploiement du programme dans l'ensemble des Chambres régionales patronales (290 entreprises à fin 2012)
- Lancement de la collecte de données de responsabilité sociétale (RSE) du secteur d'activité Propreté grâce à l'outil de reporting élaboré par la FEP
- Lancement de la plateforme « CarbonArtik » permettant de réaliser les bilans d'émissions de gaz à effet de serre
- Actions de communication autour de la mission arctique que soutient la FEP. Elle apporte ainsi sa contribution à la recherche scientifique sur l'évolution du climat et de la bio-diversité.

La coordinatrice Développement Durable d'ONET, Anne-Sophie CRESPIN, pilote la commission Développement Durable en tant que membre du Bureau du SPENRA (Syndicat Professionnel des Entreprises de Nettoyage de Rhône Alpes).

MEDEF

L'action menée aux côtés du MEDEF en Région P.A.C.A, d'aide des jeunes à l'accès aux stages avec d'autres entreprises par le biais du portail internet « Provence-stages », a également été poursuivie. En région, de nombreuses entités ont un rôle actif au sein des MEDEF locaux et des CCI.

Elisabeth COQUET-REINIER, en tant que Vice Présidente en charge de l'emploi, est toujours très active au sein de l'UPE13.

5.2.4. Comités techniques

Des représentants du Pôle technologies et d'AXXIS RESSOURCES participent toujours au Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants (CEFRI).
Le Pôle technologies continue de participer à la Société Française d'Energie Nucléaire (SFEN) dont la vocation est de favoriser l'avancement des sciences et techniques nucléaires et de contribuer à toute forme d'information sur les questions liées à ce type d'énergie.

Qualipropre

La vice-présidence de l'Office de Qualification des entreprises de propreté est toujours assurée par la Directrice Qualité Développement Durable d'ONET.

Au-delà de la gestion des 1260 certificats délivrés, le principal axe de travail de 2012 a consisté en l'élaboration des projets de référentiels de qualification en partenariat avec le SAMERA (Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et pour l'Air) pour couvrir ce secteur d'activités.

5.2.5. Etablissements d'enseignement

Les partenariats noués par le Pôle technologies

L'année 2012 a été celle de la stabilisation et de la pérennisation.

Dans le cadre des partenariats noués avec les écoles, les savoirs et l'expérience sont transférés par des experts qui réalisent des conférences et dispensent des cours magistraux.
Des sujets de travaux de recherche et d'expertise, liés à des problématiques industrielles concrètes sont proposés.

Les établissements sont également aidés dans leur recherche constante d'amélioration de l'employabilité de leurs jeunes diplômés et de sponsoring des initiatives d'étudiants, telles que le 4L Trophy, afin de soutenir leurs efforts, autant académiques qu'extra-académiques.

5.2.6. Pouvoirs Publics

Respect des droits de l'homme

ONET respecte les réglementations en vigueur en France et à l'international dans les pays où il est implanté par le biais de ses filiales.

ONET s'engage

Un présent pour le futur

Annexes

Annexes

6.1 Tableau de bord

6.2 Glossaire

6.2.1. Global Reporting Initiative : GRI
6.2.2. Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques : NRE

Annexes

Objectif	GRI *	Indicateurs et commentaires	Unité	2010 Groupe ONET	2011 Groupe ONET	2012 Groupe ONET	2012 Pôle services	Pôle techno-logies	Pôle sécurité	AXXIS RESSOURCES	PRODIM	Pôle support
PERFORMANCE ECONOMIQUE												
Performance économique	EC1*	Chiffre d'affaires de l'année	€	1 367 182	1 434 686	1 421 478	911 722	240 578	186 282	88 065	34 984	_
	EC1*	Pourcentage de la croissance	%	+ 1,62	+ 4,94	-0,92	+ 0,68	- 2,12	+ 3,86	- 16,21	- 7,77	_
	EC1*	Evolution de la marge	%	4,41	2,76	0,76	_	_	_	_	_	_
Intégration au tissu économique local		***Impact territorial en matière d'emploi (et développement régional)***										
		Nombre de familles bénéficiaires au titre de "Bilan action logement"	Nb	166	182	146	88	2	43	11	0	2
Satisfaction clients	PR5	Pourcentage d'agences certifiées Qualité ISO 9001 ou NF/total des agences	%	_	_	Voir Détail	20	100	87	3	0	NC
	PR5	Nombre de clients gérés par la plateforme relation client onet-client.com	Nb	_	1 640	1 957	1 957	NC	NC	NC	NC	NC
	PR5	Nombre de jours d'audit Qualité Sécurité Environnement (QSE) réalisés sur l'année	Nb	500	467	557	206	241	81	20	_	9
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT												
Politique environnementale		***Organisation pour prendre en compte l'environnement: démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement***										
		Pourcentage d'agences certifiées ISO 14001/ nombre total d'agences	%	_	_	Voir Détail	7	100	NC	NC	NC	NC
		Montant des provisions et garanties pour risques en environnement										
		Montant des provisions et garanties pour risques en environnement	€	3 044 670	3 044 670	3 044 670	_	_	_	_	_	_
		Montant des indemnités versées en matière d'environnement	€	0	0	0	_	_	_	_	_	_
		Nombre de sinistres d'origine environnementale	Nb	0	0	0	_	_	_	_	_	_
Politique Achat et Développement Durable	EN26	***Prise en compte des nuisances sonores et pollutions liées à l'activité***										
		Nombre d'aspirateurs Twister "silencio" vendus / nombre total d'aspirateurs vendus Progression des ventes	Nb %	255/6 851 3,7	257/6 008 4,3	276/7 301 3,8	163/3 716	0/27	0/0	0/0	V. ext.: 113/3 558	NC
		Quantité de produits Ecolabel utilisés Ratio chiffre d'affaires produits Ecolabel / produits équivalents	Litres %	96 617 17,7	106 793 18,6	123 237 26,4	89 829 26,3	103 36	0 0	0 0	V. ext.: 33 305 26,7	NC
		Nombres de corbeilles de tri sélectif R 14 000 vendues Nombre de corbeilles monocompartiment vendues	Nb Nb	807 627	319 290	1 129 662	712 389	15 0	0 0	0 0	V. ext.: 402 273	NC
	EN26	***Mesures de prévention, réduction, réparation de rejets dans l'air, eau et sol affectant l'environnement***										
		Nombre de véhicules électriques vendus (vente interne et externe PRODIM)	Nb	40	30	20	8	0	0	0	V. ext.: 12	0
		Nombre de microfibres vendues (vente interne et externe PRODIM) Pourcentage de microfibres vendues / total des supports d'essuyage vendus	Nb %	77 135 21	226 220 56	231 210 59	219 265 67,6	200 33,3	0 0	0 0	V. ext.: 11 745 17,6	NC
		Nombre de chiffons vrac de récupération (cartons de 10kg)	Nb	9 758	8 926	8 638	7 397	0	0	0	V. ext.: 1 241	NC
		Ventes de matériels vapeur (ventes internes et externes PRODIM)	Nb	187	352	231	26	1	0	0	V. ext.: 204	NC
		Ventes de produits concentrés (ventes internes et externes PRODIM)	Litres	172 260	168 810	163 008	155 622	72	0	0	V. ext.: 7 314	NC
		Nombre de sacs total achetés	Nb		40 084 800	39 124 325	31 085 650	34 700	0	0	V. ext.: 8 003 975	NC
Innovations, eco-concept	EN26	Nombre de fiches Innovations reçues: "Cap sur l'Innovation"	Nb	_	98	290	153	36	29	35	3	30

* Cf.: rapport de Gestion
Des données complémentaires sont disponibles dans le rapport de gestion

Annexes

Objectif	GRI *	Indicateurs et commentaires	Unité	2010 Groupe ONET	2011 Groupe ONET	2012 Groupe ONET	2012 Pôle services	Pôle techno-logies	Pôle sécurité	AXXIS RESSOURCES	PRODIM	Pôle support
Maîtrise des consomma-tions		***Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation***										
		Consommation totale de caburants (Parc, hors parc, poids lourds)	Litres	7 065 277	7 046 333	7 109 089						
		Nombre de véhicules (tous véhicules confondus)	Nb	3 736	3 716	3 427						
		Consommations par véhicule	l/véhicule	1 891	1 896	2 074						
		Nombre de collaborateurs formés à l'éco-conduite et risques routiers (siège + agences)	Nb	360	722	693						
	EN16, 17, 18	***Les rejets de gaz à effet de serre (BEGES)***										
	EN29	Emissions CO2 des véhicules	Kg equ CO^2	4 807	4 820	5 392						
		Mesures de prévention, recyclage et elimination des déchets										
		Consommation papeterie produits éco-responsables / total papeterie	%	43,2	45,7	57,3						
		Achat de papier recyclé et éco-efficient A4 blanc Proportion de papier recyclé et éco-efficient /papier ordinaire	Nb ramettes %	63 986 100	66 405 100	66 214 100	34 363 100	14 643 100	6 675 100	2 102 100	2 590 100	5 841 100
	EN2	Consommation de papier pur recyclé	%	57,1	45,7	41,4	48,2	27,3	21,2	40	53,1	54,6
		Produits à pictogramme de dangérosité Pourcentage des produits à pictogramme par rapport au total des produits	Nb %	162 20,5	181 24	– –	245 26	13 35,1	0 0	0 0	154 33	–
	EN 3&4	***Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables***										
		Consommation électrique du siège	KWh	5 127 724	4 613 357	4 915 557						
	EN7	Mesures prises en faveur de l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Nb	–	1 867	2 866						

Annexes

Objectif	GRI *	Indicateurs et commentaires	Unité	2010 Groupe ONET	2011 Groupe ONET	2012 Groupe ONET	2012 Pôle services	Pôle techno-logies	Pôle sécurité	AXXIS RESSOURCES	PRODIM	Pôle support
EQUITE SOCIALE												
Emploi et diversité	**LA1**	***Effectif total, repartition par sexe, âge, zone géographique***										
		Effectif Groupe au 31/12/2012	Nb	57 028	57 888	57 545	44 358	2 502	5 049	469	137	Europe: 2 892 Interim: 1 903 Divers: 235
		Effectif Equivalent Temps Plein (ETP)	Nb	_	_	33 958,6	24 855,6	2 483,5	4 547	253,4	135,8	Europe: 1 464,6 Divers: 218,8
		Effectif total CSP au 31-12 : Ouvriers Employés Maîtrises Cadres ONET TECHNOLOGIES INTERNATIONAL	Nb	50 976 2 386 2 198 1 357 111	51 710 2 438 2 210 1 408 122	51 686 2 005 2 278 1 500 76	42 530 531 859 438 _	1 320 134 487 561 _	3 727 336 531 73 _	0 49 24 42 _		
		Effectifs Groupe (homme/femme sur effectif total) Hommes Femmes	%	34,8 65,2	34,4 65,6	34,1 65,9	25 75	80,4 19,6	83,3 17,7	22,4 77,6		
		Pyramide des âges par CSP Ouvriers Employés Maîtrises Cadres	Moyenne d'âge	42,8 ans 36,6 ans 41,5 ans 44,7 ans	43 ans 36,6ans 42 ans 43,4 ans	42,8ans 34,4ans 41,3 ans 45,9 ans	44,2 ans 34,6 ans 42,7 ans 47 ans	38,2ans 37,4ans 39,1 ans 41,9 ans	40,5ans 30,5ans 39,9 ans 46,7ans	_ 33,3ans 39,8ans 42,6ans		
		Nombre de salariés de moins de 26 ans	Nb	4 924	4 654	4 686	3 787	318	557	12		
		Embauches et licenciements										
		Répartition (CDD, CDI, CTT / Total emplois) CDD CDI CTT (travail temporaire)	%	14,8 81 4,2	13 83,3 3,7	12,9 83,8 3,3	15 85 –	1,7 98,3 –	8,4 91,6 –	13 87 –		
		Taux d'emploi des séniors (50 ans et +)	%	_	_	33,7	36,1	17,1	20,9	13		
		Ancienneté moyenne par CSP Ouvriers Employés Maîtrises Cadres	Moyenne d'âge	5,4 ans 6,1 ans 9,6 ans 9,9 ans	5,6 ans 6,3 ans 9,9 ans 9,7 ans	6 ans 4,5 ans 7,1 ans 9,5 ans	6,1 ans 5,7 ans 9,6 ans 11,2 ans	5,9 ans 3,7 ans 5,8 ans 5,5 ans	4,5 ans 1,9 ans 4,9 ans 5,5 ans	0 ans 3,8 ans 3,9 ans 4,8 ans		
		Nombre de salariés bénéficiant d'un contrat en alternance présents dans l'année ayant moins de 26 ans (qualification/apprentissage/professionnalisation)	Nb	436	507	679	497	101	60	10		
		Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année (y compris plus de 26 ans) (qualification/apprentissage/professionnalisation)	Nb	_	316	552	404	68	77	0		
		Nombre de stagiaires	Nb	336	382	393	240	53	66	19		
		Pourcentage de licenciements pour cause économique	%	0,07	0	0,04	0,03	0	0,10	0		
		Organisation du temps de travail										
		Moyenne annuelle d'heures théoriques dans l'année	Heures	4 957 159	5 151 694	5 197 465	4 100 536	369 304	655 321	16 255		
		Proportion d'heures supplémentaires	%	1,07	1,05	1,84	7,69	2,32	2,66	0		
		Proportion d'heures complémentaires	%	0,6	0,72	1,31	10,86	0,001	0,13	0,004		
		Pourcentage de "Temps plein"	%	32,97	32,81	33,66	24,86	28,97	82,26	92,04		
		Pourcentage de "Temps partiel"	%	67,03	67,19	66,34	75,14	7,03	17,74	7,83		
		Absentéisme										
		Pourcentage d'heures d'absence	%	12,81	12,59	12,74	13,98	10,55	6,63	12,77		
		Organisation du dialogue social (information, consultation du personnel et négociation)										
		Temps libéré pour l'exercice des mandats syndicaux (nombre d'heures de délégation utilisées /nombre d'heures théoriques)	%	0,15	0,16	0,18	0,28	0,15	0,48	0		
		Nombre d'accords collectifs	Nb	42	61	53	34	6	5	2		

Annexes

Objectif	GRI *	Indicateurs et commentaires	Unité	2010 Groupe ONET	2011 Groupe ONET	2012 Groupe ONET	2012 Pôle services	Pôle techno-logies	Pôle sécurité	AXXIS RESSOURCES	PRODIM	Pôle support
EQUITE SOCIALE												
Emploi et Diversité (Salariés handicapés)		***Mesures en faveur de l'insertion et l'emploi des personnes handicapées***										
		Nombre d'unités de salariés handicapés	Nb	1 715	1 756	1 806	_	_	_	_	_	_
		Effectif de référence	Nb	_	31 509	31 844						
		Taux consolidé d'emploi de travailleurs handicapés (personnes handicapées employées / effectif de référence)	%	5,66	5,57	5,67	6,28	4	3,13	3,67	4,1	
Emploi et Diversité (Homme/ Femme)		***Mesures prises en faveur de l'égalité homme / femme***										
		Nombre de salariés hommes promus dans une catégorie supérieure	Nb			170	51	66	45	1		
		Nombre de salariées femmes promues dans une catégorie supérieure	Nb			79	43	16	14	1		
		Pourcentage de femmes cadres ou assimilées (maîtrises non incluses)	%	25,1	24,6	25,1	25	19	23	60		
Santé et Sécurité		***Santé et conditions de sécurité au travail***										
		Nombre d'heures de formation dédiées à la sécurité dans l'année (+ SST, EPI ...)	Heures	45 835	50 185	47 809	16 851,75	3 596	25 582,75	1 515,50	263	
		Pourcentage d'agences certifiées ou habilitées en sécurité	%				21	100	50	3		
	LA7	***Accidents du Travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)***										
		Taux de fréquence (nombre d'accidents x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées)	Tx	36,1	37,8	36,8	43,9	9,83	12,6	41,4		
		Taux de gravité (nombre de journées perdues par incapacité temporaire * 1 000 / nombre d'heures travaillées)	Tx	2	2,17	2,37	2,78	0,63	1,01	2,63		
Compétences et formation	**LA10**	***Nombre total d'heures de formation***										
		Nombre total d'heures de formation	Heures	218 309	226 846	227 630,79	127 015,13	52 290,25	31 610,75	14 258,00	2 456,66	
		Les politiques mises en œuvre en matière de formation										
		Répartition par nombre de salariés formés	Nb	9 468	9 425	9 501	5 116	1 565	2 088	619	113	
	LA11	Nombre d'heures par type A_Techniques/exploitation B_Gestion système d'information C_Prévention sécurité D_Management/communication/ Ressources humaines E_Commercial	Heures	_	_	A : 135 996,16 B : 8 839,00 C : 47 809,00 D : 34 269,63 E : 717	A : 77 964,41 B : 5 941 C : 16 851,75 D : 25 694,97 E : 563	A : 43 749,75 B : 607 C : 3 596 D : 4 337,5 E : 0	A : 2 721 B : 1 283 C : 25 582,75 D : 2 024 E : 0	A : 11 466 B : 371 C : 1 515,5 D : 751,50 E : 154	A : 95 B : 637 C : 263 D : 1 461,6 E : 0	
		Nombre de personnes formées à l'alphabétisation (écrits professionnels) dans l'année Femmes Hommes	Nb	42 15	5 29	41 33	41 33					
		Nombre de formateurs Kit Libero	Nb	_	_	28	28	NC	NC	NC	NC	NC
		Nombre de Certificat de Qualification Professionnelle par pôle	Nb	_	_	237	227	NC	10	_	NC	NC

Annexes

Objectif	GRI *	Indicateurs et commentaires	Unité	2010	2011	2012	2012					
				Groupe ONET	Groupe ONET	Groupe ONET	Pôle services	Pôle techno-logies	Pôle sécurité	AXXIS RESSOURCES	PRODIM	Pôle support
RESPONSABILITE SOCIETALE												
Actions de sensibi-lisation environ nement / social		***Actions de partenariat ou de mécénat***										
		Œuvres sociales - Mécénat	€	138 525	70 620	371 059						
Evolution des mentalités	HR2	***Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux et importance de la sous-traitance, prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale dans la relation avec les sous-traitants et les fournisseurs***										
		Pourcentage des fournisseurs ayant répondu aux questionnaires DD de la Direction des Achats	%	100	_	100						

6.2. Glossaire

6.2.1. Global Reporting Initiative : GRI

PR5 : Pratiques relatives à la satisfaction client et notamment résultats des enquêtes de satisfaction client

LA 1 : Répartition de la main d'œuvre par pays et par statut : salarié /non salarié
LA7 : Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels par zone géographique
LA10 : Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle
LA11 : Programme de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destiné à assurer l'employabilité des salariés et aider à gérer leur fin de carrière

EC1* : Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux Etats (*Cf. : Rapport de gestion 2012)
EC6 : Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels

EN2 : Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées
EN3 : Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire
EN4 : Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire
EN7 : Initiatives pour exploiter des sources d'énergie renouvelables et améliorer le rendement énergétique
EN16 : Emissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre en poids (teq CO2)
EN17 : Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO2)
EN18 : Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues
EN26 : Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portées de celles-ci
EN29 : Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisées par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel
EN30 : Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement par type

HR2 : Preuve de la prise en compte des impacts en matière de droits de l'homme dans les décisions d'investissement et d'achat, y compris la sélection des fournisseurs
HR7 : Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail

6.2.2. Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques : NRE

Article148-2.1°a : L'effectif total, les embauches en distinguant les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée et en analysant les difficultés éventuelles de recrutement, les licenciements et leurs motifs, les heures supplémentaires, la main d'oeuvre extérieure à la société

Article 148-2.6° : Formation

Article 148-2.7° : Emploi et insertion des travailleurs handicapés

Article 148-2.9° : Importance de la sous-traitance

Article 148-3.1° : Consommation de ressources en eau, matières premières et énergie avec, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, les conditions d'utilisation des sols, les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement et dont la liste sera déterminée par arrêté des ministres chargés de l'environnement et de l'industrie, les nuisances sonores ou olfactives et les déchets