

21/08/2014



Communication On Progress



LETTRE D'ENGAGEMENT DU PRESIDENT

À nos parties prenantes,

Nous voici au terme de la première année de soutien au pacte mondial. Au cours de cette année, des progrès ont été faits et d'autres sont encore à faire mais le groupe Alhena souhaite par la présente affirmer une nouvelle fois son soutien à l'initiative qu'est le global compact et ceux dans les 4 grands domaines d'implication que sont : les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Depuis de nombreuses années, le groupe Alhena cherche des pistes d'amélioration qui permettent un progrès des résultats de l'entreprise mais aussi des conditions de travail de ses salariés. Alhena a souhaité prendre le contre-pied de la crise qui sévit depuis 2008. En effet, le groupe cherche aujourd'hui à s'améliorer sur les principes du pacte mondial tandis que la tendance du marché se situe vers une baisse de coûts de production et une diminution des charges non critiques à la production.

C'est ainsi que le groupe Alhena réaffirme son engagement auprès du pacte mondial des Nations-Unies et s'engage à intégrer ses valeurs au sein de son fonctionnement quotidien.

Ci-après est construit notre premier COP visant à faire un point des efforts et mesures mises en œuvre au cours de cette première année d'appartenance au pacte mondial. Ce COP sera donc un point de départ nous permettant d'évaluer les progrès futurs du groupe.

Fait à Paris le 16 juillet 2014

Christian Barasinski
Président Directeur Général

INTRODUCTION

Le groupe Alhena existe depuis 2001 mais certaines de ses entités fournissent un service de qualité à leurs clients depuis 1957. Malgré la toute jeune formalisation des engagements RSE du groupe, les actions menées pour lutter contre la corruption et contre toute forme de travail forcé ou de maltraitance au travail existent depuis la genèse de ce groupe.

La formalisation de cet engagement est donc un pas supplémentaire vers une meilleure performance dans les 4 domaines que sont les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

DROITS DE L'HOMME

Le groupe Alhena, depuis sa création, s'attache à protéger le mieux possible le droit de ses salariés. Dans le cadre de ce COP, Alhena se propose de présenter les actions menées lors de l'année 2013-2014.

OHSAS

Depuis le début de l'année 2013, le groupe Alhena s'est lancé dans une certification pour la norme OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). Cette norme vise à fixer un standard en terme de santé et de sécurité au travail.

C'est en ce sens que le PDG du groupe Alhena a proposé une charte visant à exposer sa volonté d'améliorer les conditions de travail et de communication entre les salariés et l'entreprise.

Afin de suivre les actions annoncées dans la charte du président, une nouvelle base documentaire a été créée reprenant une partie des anciens documents existants. Le rôle de chaque documentation se décompose comme suit :

- Le plan de prévention

Le plan de prévention est un outil de référence permettant d'identifier les différentes zones potentiellement dangereuses sur un site. Ce plan de prévention est la base du suivi de la sécurité car il référence les dangers et les interlocuteurs chargés de limiter le risque. Il permet donc d'évaluer la responsabilité du groupe Alhena ainsi que du client vis-à-vis d'une situation dangereuse. Il doit être réalisé par les gestionnaires de sites en collaboration avec le client et les éventuels sous-traitants. Au terme de l'analyse, il devra être signé par toutes les parties.

L'établissement du plan de prévention sera fait lors d'une visite du site concerné selon les catégories suivantes :

- Accès au site – Circulation dans le bâtiment. Cette partie référence tous les dangers relatifs à l'environnement des agents lors de leur travail. Il inclue donc les dangers pouvant survenir lors de la prestation.
- Matériels et produits utilisés. Ce paragraphe concerne tous les produits et outils fournis aux agents afin de réaliser la prestation
- Travaux en hauteur. Ce chapitre englobe toutes les prestations impliquant que l'agent soit ait recours à un escabeau de plus de 3 marches.
- Manutention mécanique.
- Autres risques. Cette partie permet d'englober tous les risques sortant des catégories précédentes. Il prend en compte aussi le cas de poste nécessitant un suivi médical renforcé
- Substances dangereuses. Cette annexe référence tous les produits et substances pouvant être dangereux pour nos agents
- Prêt de matériel. Présente un exemple de lettre devant être remise au groupe Alhena dans le cas d'un prêt de matériel
- Installation et mise à disposition de l'entreprise extérieure. Référence les différentes installations mises à disposition du personnel du groupe Alhena.

Dans ce plan de prévention sera concilié les responsabilités de chaque partie quant à la prise en compte et la protection d'une zone dangereuse.

Ce document devra être validé, signé et conservé par toutes les entreprises concernées. Il devra être renouvelé une fois par an. Sera annexé au plan de prévention la matrice AHAO-01/02/03 afin de compléter les informations requises.

- La visite sécurité

Les visites sécurité (matrice AHSSE-03XX « Visite sécurité ») consistent en l'observation sur le terrain du travail des collaborateurs afin d'identifier les éventuels risques, de leur en faire prendre conscience et d'attirer l'attention sur les conséquences possibles.

La mise en œuvre des visites sécurité permet d'éliminer les causes d'accidents en relevant plusieurs éléments :

- . L'identification des actions et situations dangereuses, des presqu'accidents
- . La nature des dialogues et des explications abordés
- . La notification des écarts détectés
- . La vérification des actions mises en place

Les sites choisis pour les visites sécurité sont désignés à l'avance. Les visites portent sur l'examen de plusieurs éléments : les documents mis en œuvre, les méthodes appliquées et la prise en compte des éléments sécurité.

- L'affichage obligatoire

Ce document permet la conciliation de toutes les informations d'urgence pouvant être utiles aux agents sur site.

Ce document devra être affiché dans les locaux du personnel à la vue de tous.

- Documents à afficher en plus de la visite sécurité

Le tableau d'affichage sur site doit contenir différents documents afin qu'ils soient visibles par les agents. Les documents devant être présents en plus du précédent sont :

- Le règlement intérieur
- Le livret d'accueil
- Les consignes de stockage des produits
- La politique sécurité

- La fiche de poste

La fiche de poste permet de définir les horaires et prestations effectuées par un agent. Ce document contient les paragraphes suivants :

- Les informations générales relatives à l'agent
- La liste du matériel fournis. Sans être trop détaillée, cette liste doit permettre d'établir les outils à disposition de l'agent ainsi que l'utilisation pour chacun de ces outils.
- La liste des produits fournis. Cette liste référence les produits et leurs rôles lors des prestations
- Hygiène et sécurité. Ce paragraphe rappelle plusieurs mesures importantes d'hygiène et de sécurité pour les agents. Il est important que les agents en prennent connaissance.
- Travaux périodiques. Ce paragraphe permet de lister les travaux qui ne sont pas effectués toutes les semaines mais au moins une fois dans le mois.
- La liste des prestations hebdomadaires. Ce tableau permet le référencement des horaires et de toutes les prestations qui doivent être effectuées sur le site

Ce document doit être réalisé par le gestionnaire de sites, approuvé et signé par l'agent concerné. Il sera toujours disponible pour l'agent sur site.

- Formation sécurité

L'attestation de formation sécurité est un document permettant de valider le fait qu'un agent a bien reçu la formation sécurité nécessaire à son poste de travail. Ce document est nominatif pour l'agent et liste les différents points de formation que l'agent a reçue ainsi que les documents qu'il s'engage à lire dans le cadre de son poste.

- Les fiches méthode

Les fiches méthodes sont des documents supports permettant d'expliquer, ou de rappeler, à un agent les différentes tâches qui lui sont dévolues. Ces fiches méthodes sont donc un appui pédagogique pour le formateur et pour les gestionnaires de sites. Les fiches méthode mises à la disposition des salariés doivent être soigneusement choisies par les gestionnaires en fonction des prestations à effectuer.

Ces documents représentent le premier groupe de formulaires qui constitueront la base de travail pour le suivi de toutes les actions santé et sécurité au travail des salariés du groupe. Une partie de ces documents était déjà existante et a été

retravaillée afin de correspondre aux enjeux de 2014 en termes de respect des droits de chacun à un travail sain et sécuritaire.

Par la suite vont être mis en place un deuxième groupe d'actions accompagné de la documentation adéquate afin d'assurer la formation et protection continue des agents tout au long de leur contrat de travail.

VERIFICATION DE L'INTEGRITE DES FOURNISSEURS

Dans un souci de protéger les droits de l'homme de ses salariés mais aussi de ne pas se rendre complice d'atteinte aux droits de l'homme lorsque le groupe travaille avec des sociétés partenaires, une attestation signifiant que la société signataire affirme qu'elle n'a pas recours à du travail dissimulé ou à toute activité pouvant nuire aux droits de chacun.

Aujourd'hui, le groupe Alhena n'a jamais été suspecté de quelque violation des droits de l'homme et s'emploie à ce que ce résultat reste identique au cours de son développement. De plus, le groupe souhaite aller plus loin et a déjà mis en place sur plus d'une quarantaine de ses chantiers les documentations OHSAS et vise à augmenter ce score pour l'année suivante.

DROIT DU TRAVAIL

CREATION D'UNE UES

Aujourd'hui, le groupe Alhena englobe 3 sociétés d'exploitation et deux sociétés holding. D'un point de vue historique, chacune de ces sociétés s'est développée séparément autant d'un point de vue commercial que social. Dans un but d'améliorer les conditions de management et de travail, le groupe a pris la décision de rapprocher toute ses entités juridiques dans le domaine social afin de créer une UES (Unité Economique et Sociale). Cette UES a pour but de permettre une meilleure représentation des salariés du groupe en créant une délégation du personnel (DP) et un comité d'entreprise (CE) s'appuyant non plus sur chaque société séparément mais sur le groupe dans son ensemble. Cela a

pour conséquence d'augmenter le poids du CE et des DPs dans les décisions de l'entreprise.

VERIFICATION DES DOCUMENTS D'IDENTITE

Afin de ne pas avoir recours à une main d'œuvre illégale, le groupe a instauré une règle stricte : Tout salarié souhaitant être embauché au sein du groupe devra fournir une pièce d'identité ou un titre de séjour en cours de validité qui sera systématiquement vérifié à la préfecture du département.

LE DROIT A LA FORMATION

Depuis maintenant plus de trois ans le groupe Alhena s'attache à former ses salariés afin de participer à leur montée en compétence. Tous les ans, la loi française impose aux entreprises d'allouer un budget formation de 1,6% de la masse salariale et le groupe Alhena a dépassé ce chiffre depuis les 3 dernières années.

BILAN SOCIAL

Les chiffres exacts du bilan social sont donnés en annexe mais voici les conclusions détaillées :

- Egalité face à l'emploi

Lorsque l'on analyse les chiffres des différentes sociétés, on observe que la parité est respectée voir que les femmes sont majoritaires dans l'emploi.

De plus, lors de l'analyse de la pyramide des âges, le groupe Alhena montre une disposition à employer des salariés de tout âge et à conduire ses salariés les plus anciens vers la retraite. C'est en cela que le groupe a dernièrement accepté plusieurs contrats d'emploi retraite.

Enfin, les chiffres reportant les différentes nationalités employées au sein du groupe montrent bien que le groupe ne fait aucune discrimination ethnique à l'embauche de personnel étranger.

- Lutte contre la précarité de l'emploi

Le groupe Alhena a toujours cherché à donner une stabilité de l'emploi à ses salariés dans la mesure du possible. Les différentes actions menées avec entre autres la sélection de contrats de longue durée a permis au cours de l'année 2013 de ne pas dépasser les 21% de CDD (considérés comme emplois précaires). Ce chiffre est relativement bon dans une profession soumise à de nombreux changements et à une concurrence féroce.

- Emploi de personnel handicapé

Depuis 2013, le groupe Alhena a lancé plusieurs campagnes de sensibilisation afin d'encourager les salariés présentant un handicap à se déclarer afin qu'ils puissent être reconnus et que leur poste de travail soit aménagé pour convenir à leur handicap. Lors de ces campagnes de sensibilisation, plusieurs personnes ont souhaité déclarer leur handicap et Alhena remplit aujourd'hui les conditions fixées par la loi d'avoir au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de ses effectifs.

ENVIRONNEMENT

Le volet du développement durable est aujourd'hui un point sensible lors de l'établissement des contrats avec nos clients. Depuis plusieurs années, les clients sont de plus en plus sensibles à cet aspect. C'est pour cela que le groupe Alhena a engagé plusieurs actions afin de protéger l'environnement.

LES PRODUITS

L'un des points les plus problématiques pour les entreprises de propreté est le choix de la gamme de produits à utiliser pour leurs prestations. Aujourd'hui plus de 60% des produits d'entretien sont classifiés dans la gamme éco-label ou éco-

reflexe. Ce chiffre ne cesse d'augmenter et le groupe espère atteindre rapidement les 75% de produits labélisés Eco. De plus, afin de ne plus avoir recours à des chiffons jetables, le personnel du groupe utilise aujourd'hui quasiment exclusivement des microfibrilles réutilisables.

SENSIBILISATION DU PERSONNEL/FORMATION

Le deuxième facteur de développement durable est lié à la manière dont les salariés utilisent les ressources disponibles (eau, essence...). Au travers des formations régulières, le groupe Alhena s'est engagé auprès de ses clients à réduire la consommation d'eau utilisée pour les prestations ainsi que la consommation d'essence en ayant recours à des formations d'éco-conduite.

REDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

Le siège administratif du groupe Alhena a été maintenant équipé d'imprimantes recto-verso fonctionnelles et réalise une grande partie de ses impressions en rect-verso afin de limiter la consommation de papier.

LUTTE ANTI-CORRUPTION

Le groupe Alhena a décidé depuis quelques années d'instaurer un contrôle strict des dépenses annexes faites pour la clientèle. Aujourd'hui, l'intégralité des notes de frais réalisées par les salariés de l'entreprise doivent être soumises et approuvées par un responsable afin d'être remboursées.

CONCLUSION

Le groupe Alhena s'est aujourd'hui engagé sur une voie d'amélioration de ses méthodes de fonctionnement afin de se rapprocher d'une action la plus éthique possible. Pour ce faire, le groupe a initié de nombreuses actions qu'il entend poursuivre et développer au cours de l'année prochaine.



EFFECTIF MASCULIN/FEMININ

■ **Total au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	158	15			173
2013	159	14			173
2014	111	13	2		126

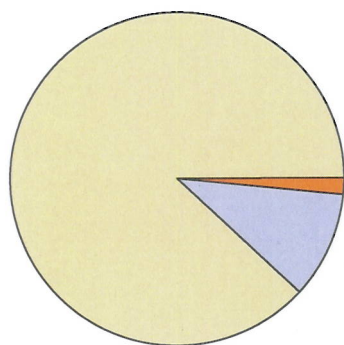
■ **Masculin au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	96	13			109
2013	93	13			106
2014	57	12	2		71

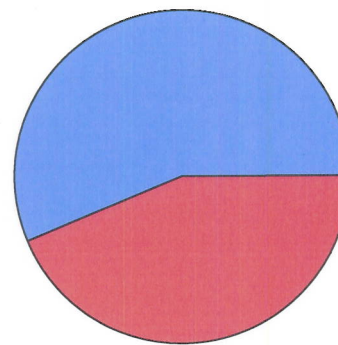
■ **Féminin au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	62	2			64
2013	66	1			67
2014	54	1			55

Répartition de la Population au 31/07/2014



88.10 % Ouvrier
 10.32 % Employé
 1.59 % Maitrise



56.35 % Hommes
 43.65 % Femmes

EFFECTIF CDD/CDI

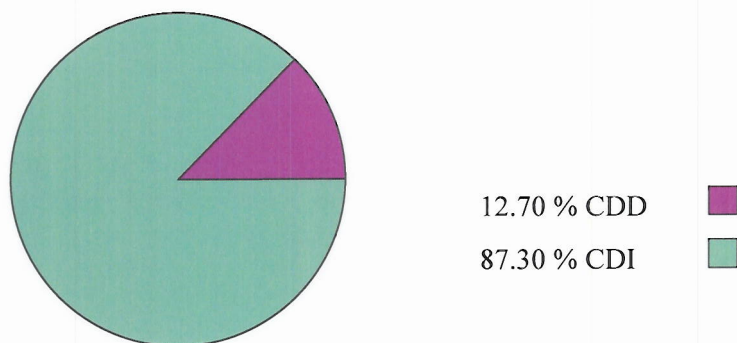
■ **Contrat à Durée Déterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	43				43
2013	34				34
2014	16				16

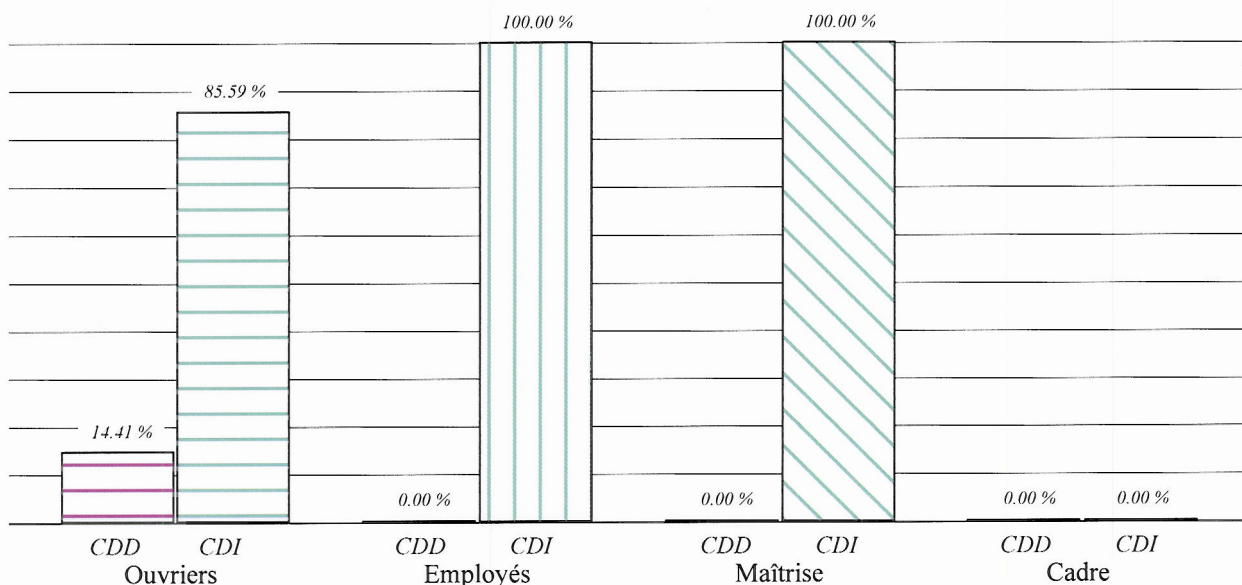
■ **Contrat à Durée Indéterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	115	15			130
2013	125	14			139
2014	95	13	2		110

Répartition de la Population CDD/CDI au 31/07/2014



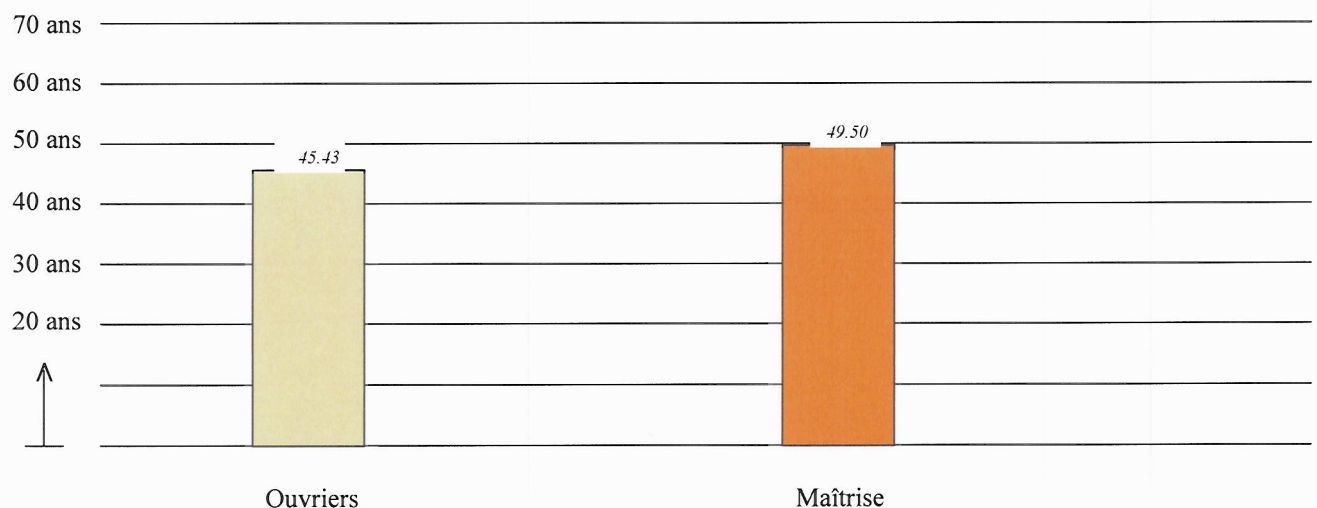
Répartition des CDD/CDI par type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (1)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre de salariés de moins de 18 ans au 31 - 7					
2012		14			14
2013		14			14
2014	1	13			14
■ Nombre de salariés de 18 ans à 25 ans au 31 - 7					
2012	3				3
2013	4				4
2014	2				2
■ Nombre de salariés de 26 ans à 40 ans au 31 - 7					
2012	46				46
2013	42				42
2014	31		1		32
■ Nombre de salariés de 41 ans à 50 ans au 31 - 7					
2012	58				58
2013	59				59
2014	44				44
■ Nombre de salariés de 51 ans à 60 ans au 31 - 7					
2012	40	1			41
2013	39				39
2014	22		1		23
■ Nombre de salariés de plus de 60 ans au 31 - 7					
2012	11				11
2013	15				15
2014	11				11

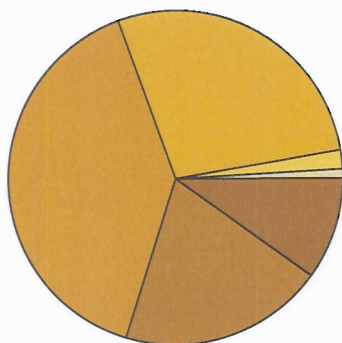
Age Moyen par Type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (2)

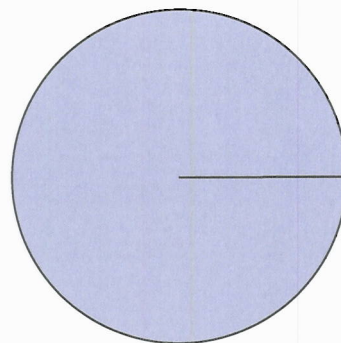
2014

Répartition de la Population Ouvrier



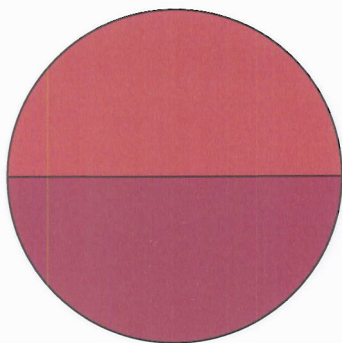
- 0.90 % -18 ans
- 1.80 % 18/25 ans
- 27.93 % 26/40 ans
- 39.64 % 41/50 ans
- 19.82 % 51/60 ans
- 9.91 % + 60 ans

Répartition de la Population Employé



- 100.00 % -18 ans

Répartition de la Population Maîtrise



- 50.00 % 26/40 ans
- 50.00 % 51/60 ans

Répartition de la Population Cadre

NEANT

NATIONALITE

■ Nombre de salariés de nationalité française

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	30				30
2013	33				33
2014	21		1		22

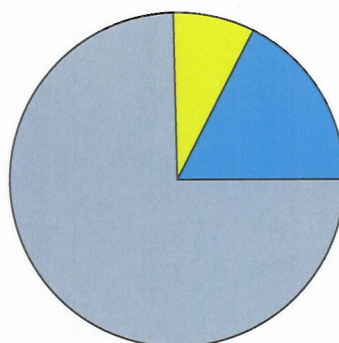
■ Nombre de salariés membre de la CEE (hors France)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	7				7
2013	10				10
2014	9		1		10

■ Nombre de salariés de nationalité étrangère (hors CEE)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	121	15			136
2013	116	14			130
2014	81	13			94

Répartition des Salariés par Nationalité au 31/07/2014



- 17.46 % France
- 7.94 % CEE
- 74.60 % Etranger Hors CEE

EMBAUCHE (1)

■ **Nombre total d'embauches**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	64				64
2013	37				37
2014	34				34

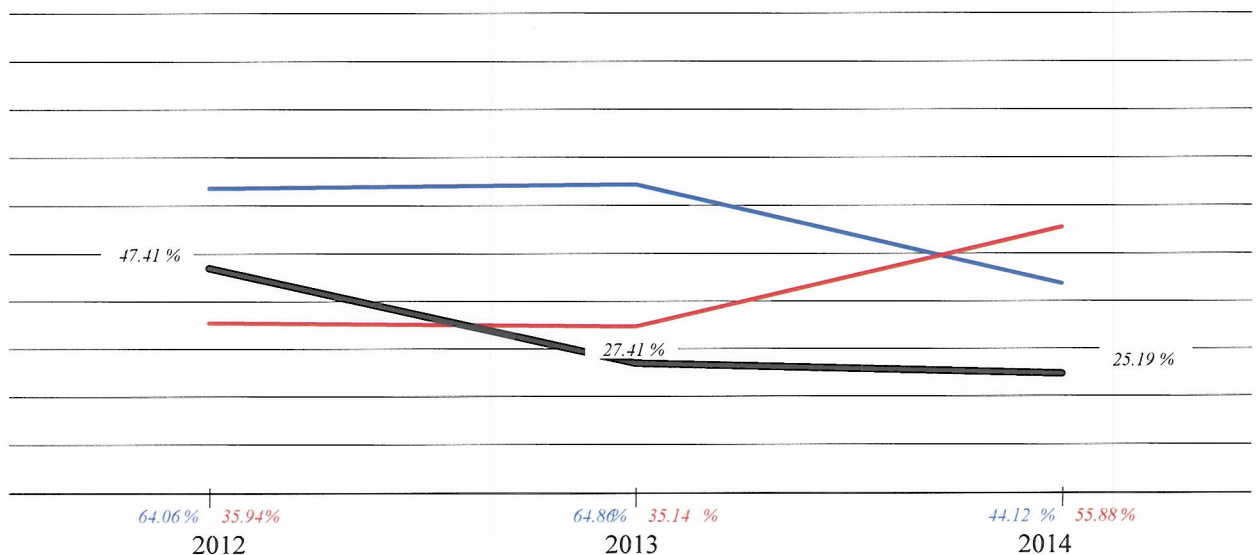
■ **Nombre d'embauches masculines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	41				41
2013	24				24
2014	15				15

■ **Nombre d'embauches féminines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	23				23
2013	13				13
2014	19				19

- Evolution de l'Embauche
- Répartition d'Embauche Hommes
- Répartition d'Embauche Femmes



EMBAUCHE (2)

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps plein**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	2				2
2013					
2014	2				2

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps partiel**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	19				19
2013	8				8
2014	17				17

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps plein**

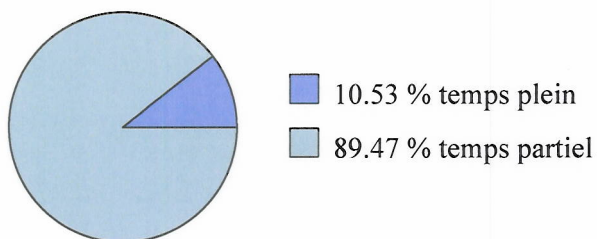
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012					
2013	1				1
2014	2				2

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps partiel**

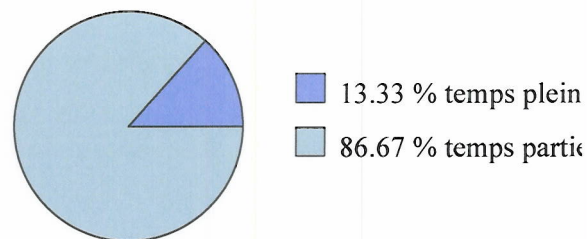
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	43				43
2013	28				28
2014	13				13

Répartition des Embauches au 31/07/2014

CDI



CDD



REPARTITION DES EMBAUCHES

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre d'embauches de salariés de moins de 18 ans					
2012					
2013					
2014					
■ Nombre d'embauches de salariés de 18 ans à 25 ans					
2012	3				3
2013	2				2
2014	1				1
■ Nombre d'embauches de salariés de 26 ans à 40 ans					
2012	20				20
2013	13				13
2014	15				15
■ Nombre d'embauches de salariés de 41 ans à 50 ans					
2012	23				23
2013	14				14
2014	15				15
■ Nombre d'embauches de salariés de 51 ans à 60 ans					
2012	12				12
2013	5				5
2014	2				2

EFFECTIF MASCULIN/FEMININ

■ Total au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	158	15			173
2013	159	14			173
2014	111	13	2		126

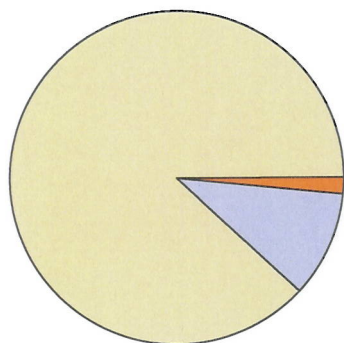
■ Masculin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	96	13			109
2013	93	13			106
2014	57	12	2		71

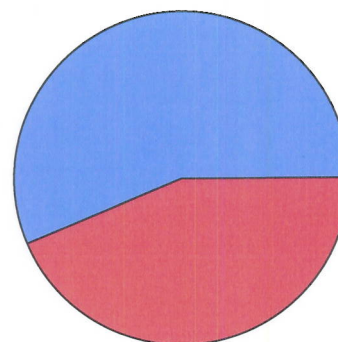
■ Féminin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	62	2			64
2013	66	1			67
2014	54	1			55

Répartition de la Population au 31/07/2014



88.10 % Ouvrier
10.32 % Employé
1.59 % Maitrise



56.35 % Hommes
43.65 % Femmes

EFFECTIF CDD/CDI

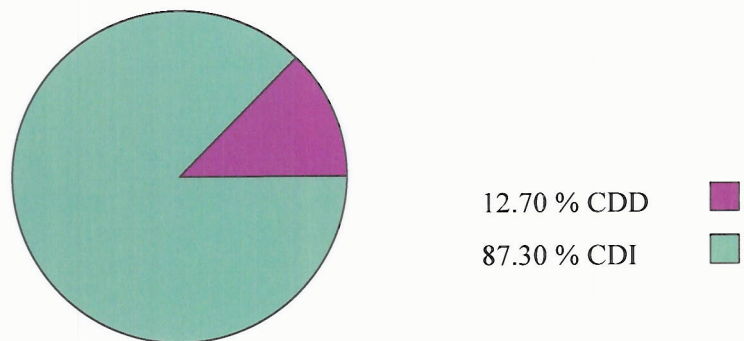
■ **Contrat à Durée Déterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	43				43
2013	34				34
2014	16				16

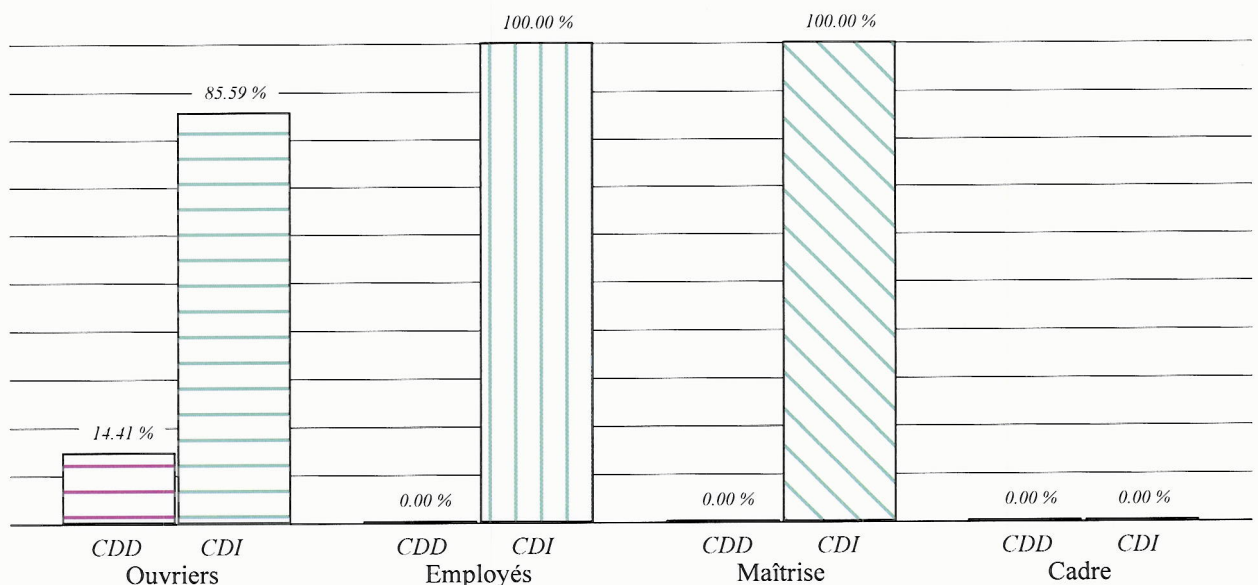
■ **Contrat à Durée Indéterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	115	15			130
2013	125	14			139
2014	95	13	2		110

Répartition de la Population CDD/CDI au 31/07/2014



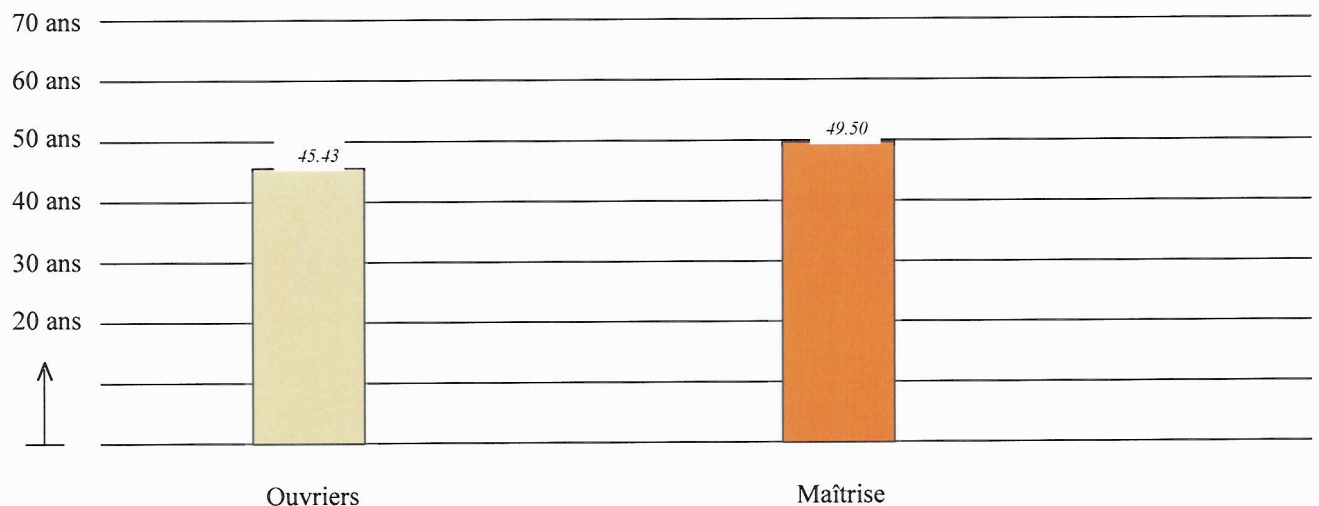
Répartition des CDD/CDI par type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (1)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre de salariés de moins de 18 ans au 31 - 7					
2012		14			14
2013		14			14
2014	1	13			14
■ Nombre de salariés de 18 ans à 25 ans au 31 - 7					
2012	3				3
2013	4				4
2014	2				2
■ Nombre de salariés de 26 ans à 40 ans au 31 - 7					
2012	46				46
2013	42				42
2014	31		1		32
■ Nombre de salariés de 41 ans à 50 ans au 31 - 7					
2012	58				58
2013	59				59
2014	44				44
■ Nombre de salariés de 51 ans à 60 ans au 31 - 7					
2012	40	1			41
2013	39				39
2014	22		1		23
■ Nombre de salariés de plus de 60 ans au 31 - 7					
2012	11				11
2013	15				15
2014	11				11

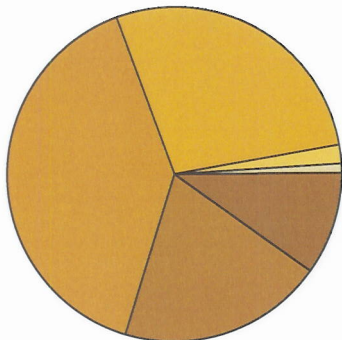
Age Moyen par Type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (2)

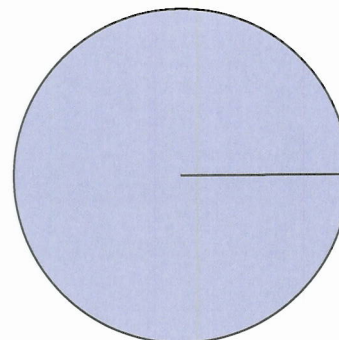
2014

Répartition de la Population Ouvrier



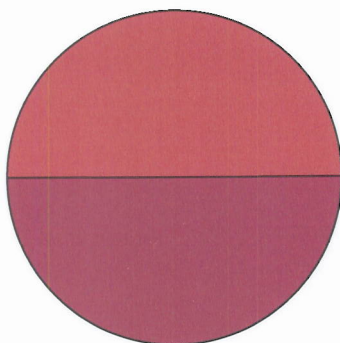
- 0.90 % -18 ans
- 1.80 % 18/25 ans
- 27.93 % 26/40 ans
- 39.64 % 41/50 ans
- 19.82 % 51/60 ans
- 9.91 % + 60 ans

Répartition de la Population Employé



- 100.00 % -18 ans

Répartition de la Population Maîtrise



- 50.00 % 26/40 ans
- 50.00 % 51/60 ans

Répartition de la Population Cadre

NEANT

NATIONALITE

■ Nombre de salariés de nationalité française

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	30				30
2013	33				33
2014	21		1		22

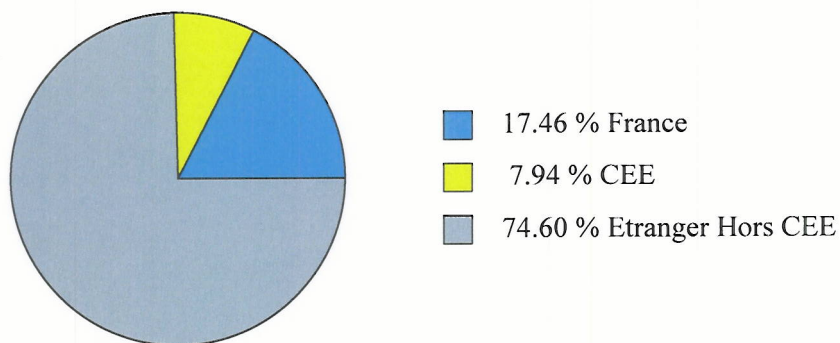
■ Nombre de salariés membre de la CEE (hors France)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	7				7
2013	10				10
2014	9		1		10

■ Nombre de salariés de nationalité étrangère (hors CEE)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	121	15			136
2013	116	14			130
2014	81	13			94

Répartition des Salariés par Nationalité au 31/07/2014



EMBAUCHE (1)

■ Nombre total d'embauches

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	64				64
2013	37				37
2014	34				34

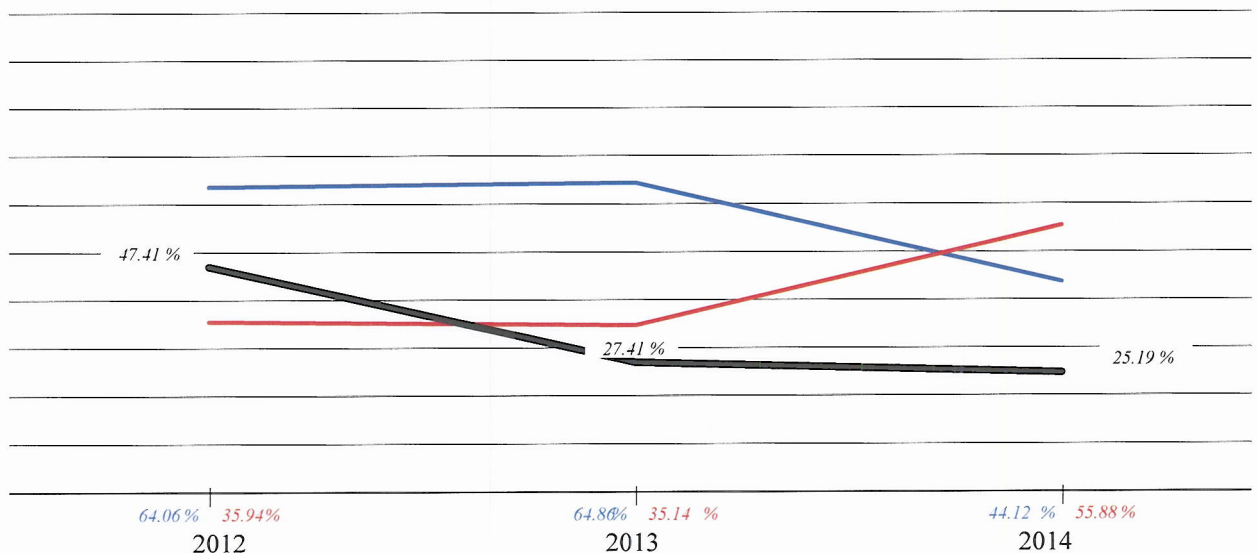
■ Nombre d'embauches masculines

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	41				41
2013	24				24
2014	15				15

■ Nombre d'embauches féminines

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	23				23
2013	13				13
2014	19				19

- Evolution de l'Embauche
- Répartition d'Embauche Hommes
- Répartition d'Embauche Femmes



EMBAUCHE (2)

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps plein**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	2				2
2013					
2014	2				2

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps partiel**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	19				19
2013	8				8
2014	17				17

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps plein**

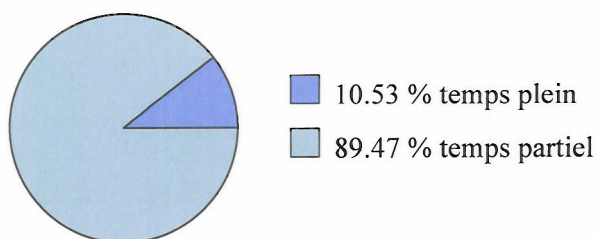
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012					
2013	1				1
2014	2				2

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps partiel**

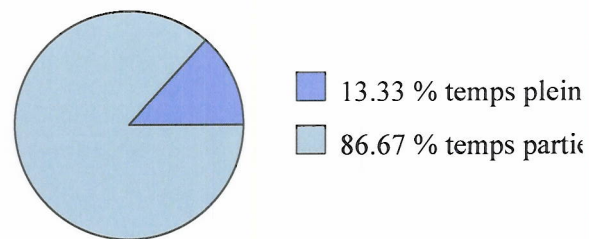
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	43				43
2013	28				28
2014	13				13

Répartition des Embauches au 31/07/2014

CDI



CDD



REPARTITION DES EMBAUCHES

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre d'embauches de salariés de moins de 18 ans					
2012					
2013					
2014					
■ Nombre d'embauches de salariés de 18 ans à 25 ans					
2012	3				3
2013	2				2
2014	1				1
■ Nombre d'embauches de salariés de 26 ans à 40 ans					
2012	20				20
2013	13				13
2014	15				15
■ Nombre d'embauches de salariés de 41 ans à 50 ans					
2012	23				23
2013	14				14
2014	15				15
■ Nombre d'embauches de salariés de 51 ans à 60 ans					
2012	12				12
2013	5				5
2014	2				2



EFFECTIF MASCULIN/FEMININ

■ Total au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	418	9	5	3	435
2013	403	6	3	4	416
2014	410	5	4	3	422

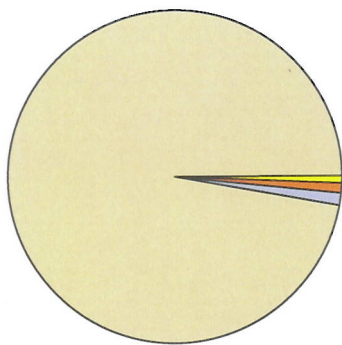
■ Masculin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	137	6	3	3	149
2013	132	5	2	4	143
2014	125	4	2	3	134

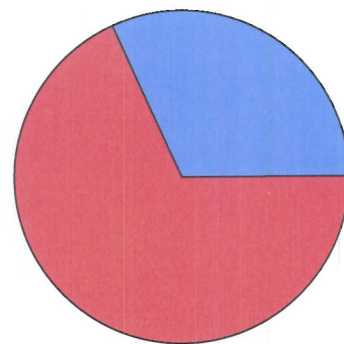
■ Féminin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	281	3	2		286
2013	271	1	1		273
2014	285	1	2		288

Répartition de la Population au 31/07/2014



- 97.16 % Ouvrier
- 1.18 % Employé
- 0.95 % Maitrise
- 0.71 % Cadre



- 31.75 % Hommes
- 68.25 % Femmes

EFFECTIF CDD/CDI

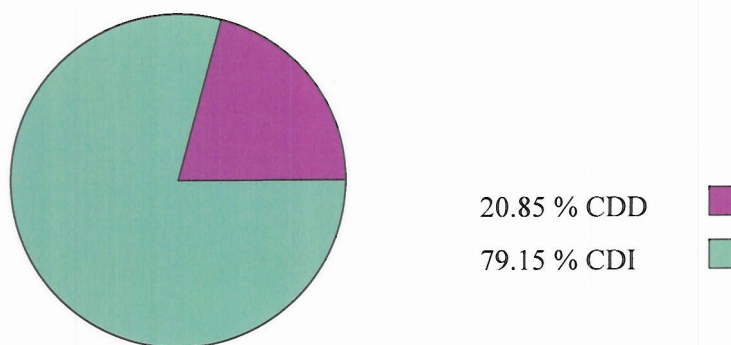
■ **Contrat à Durée Déterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	104	1	1		106
2013	94				94
2014	88				88

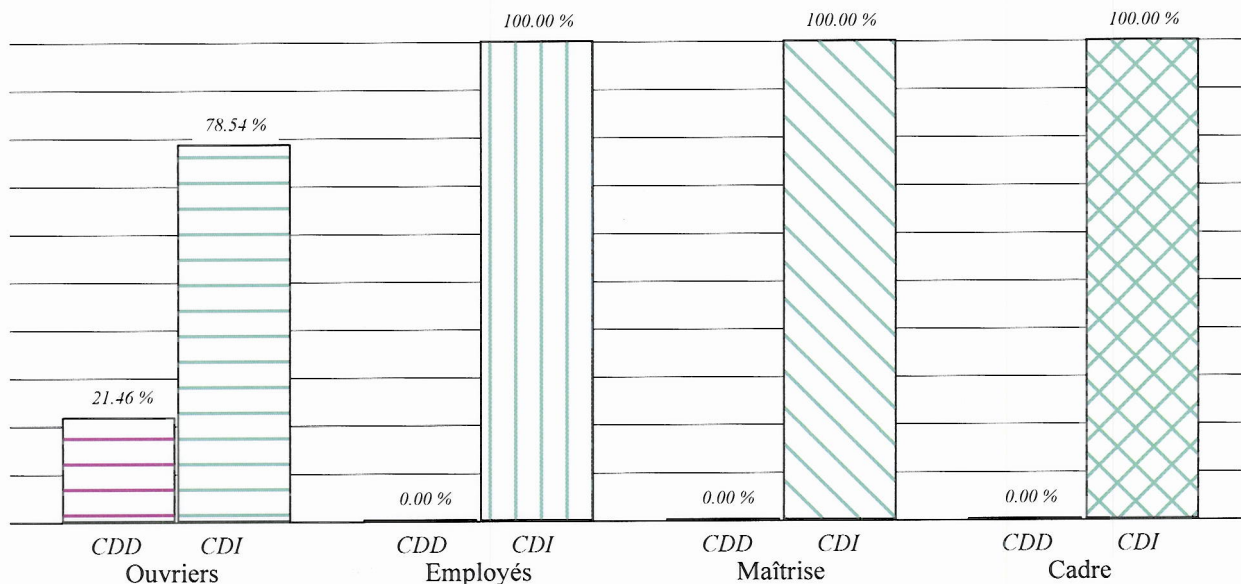
■ **Contrat à Durée Indéterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	314	8	4	3	329
2013	309	6	3	4	322
2014	322	5	4	3	334

Répartition de la Population CDD/CDI au 31/07/2014



Répartition des CDD/CDI par type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (1)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre de salariés de moins de 18 ans au 31 - 7					
2012	4	5			9
2013		4			4
2014		4			4
■ Nombre de salariés de 18 ans à 25 ans au 31 - 7					
2012	31		1		32
2013	27				27
2014	29				29
■ Nombre de salariés de 26 ans à 40 ans au 31 - 7					
2012	103	2	2		107
2013	94	2			96
2014	83	1	1	1	86
■ Nombre de salariés de 41 ans à 50 ans au 31 - 7					
2012	142	1	1	2	146
2013	137		2	2	141
2014	135		1	2	138
■ Nombre de salariés de 51 ans à 60 ans au 31 - 7					
2012	118	1	1	1	121
2013	126		1	2	129
2014	145		1		146
■ Nombre de salariés de plus de 60 ans au 31 - 7					
2012	20				20
2013	19				19
2014	18		1		19

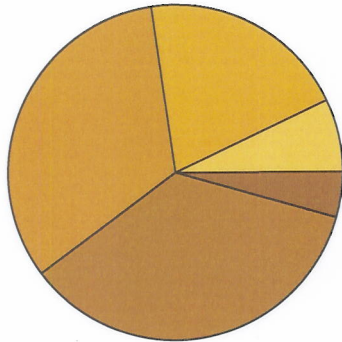
Age Moyen par Type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (2)

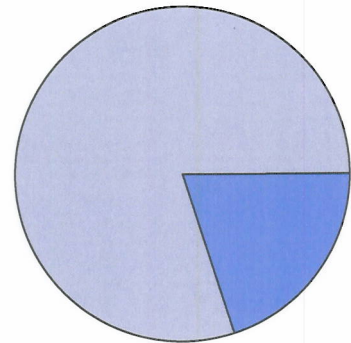
2014

Répartition de la Population Ouvrier



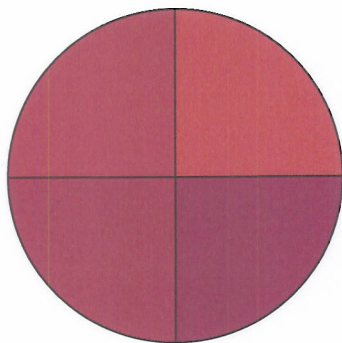
- 7.07 % 18/25 ans
- 20.24 % 26/40 ans
- 32.93 % 41/50 ans
- 35.37 % 51/60 ans
- 4.39 % + 60 ans

Répartition de la Population Employé



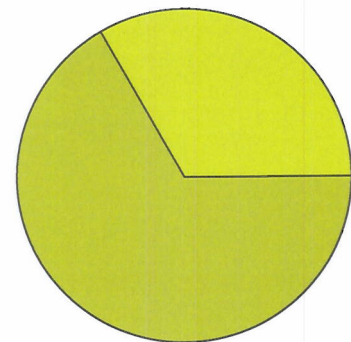
- 80.00 % -18 ans
- 20.00 % 26/40 ans

Répartition de la Population Maîtrise



- 25.00 % 26/40 ans
- 25.00 % 41/50 ans
- 25.00 % 51/60 ans
- 25.00 % + 60 ans

Répartition de la Population Cadre



- 33.33 % 26/40 ans
- 66.67 % 41/50 ans

NATIONALITE

■ **Nombre de salariés de nationalité française**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	202	6	4	2	214
2013	189	4	2	2	197
2014	208	4	3	3	218

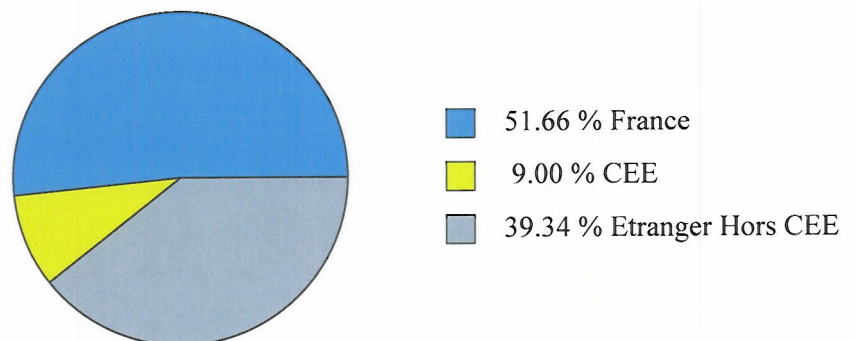
■ **Nombre de salariés membre de la CEE (hors France)**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	30		1	1	32
2013	39		1	2	42
2014	37		1		38

■ **Nombre de salariés de nationalité étrangère (hors CEE)**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	186	3			189
2013	175	2			177
2014	165	1			166

Répartition des Salariés par Nationalité au 31/07/2014



EMBAUCHE (1)

■ **Nombre total d'embauches**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	144	3	1	1	149
2013	111				111
2014	112				112

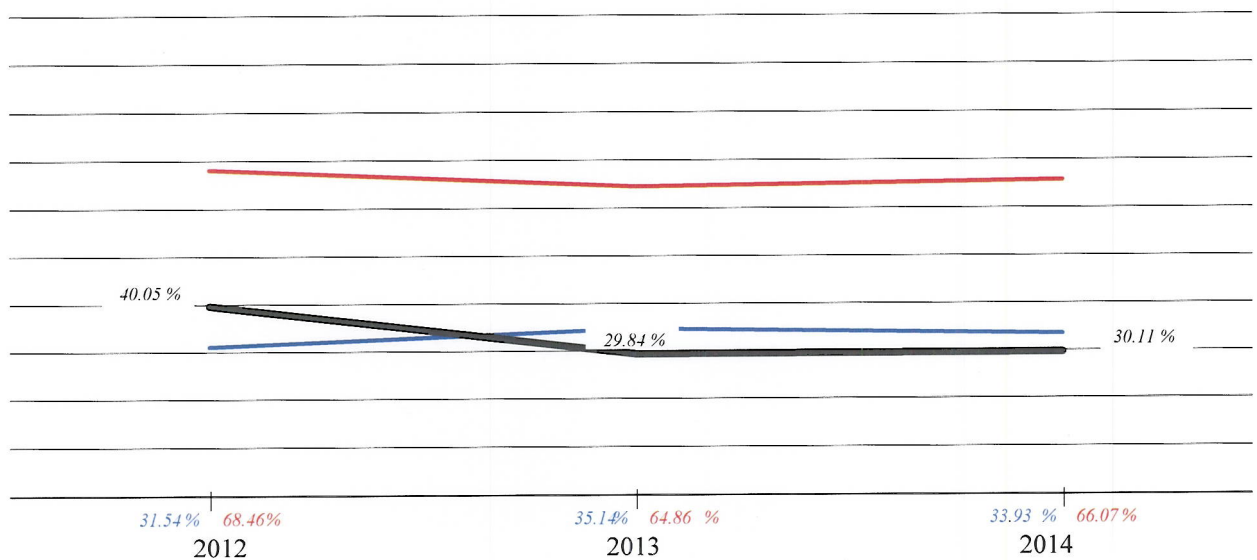
■ **Nombre d'embauches masculines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	45	1		1	47
2013	39				39
2014	38				38

■ **Nombre d'embauches féminines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	99	2	1		102
2013	72				72
2014	74				74

- Evolution de l'Embauche
- Répartition d'Embauche Hommes
- Répartition d'Embauche Femmes



EMBAUCHE (2)

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps plein**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	1	1		1	3
2013	3				3
2014	1				1

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps partiel**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	45	1			46
2013	25				25
2014	30				30

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps plein**

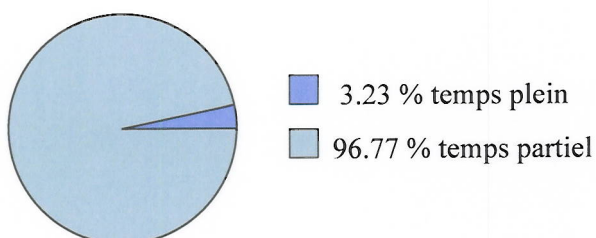
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	6	1	1		8
2013	9				9
2014	6				6

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps partiel**

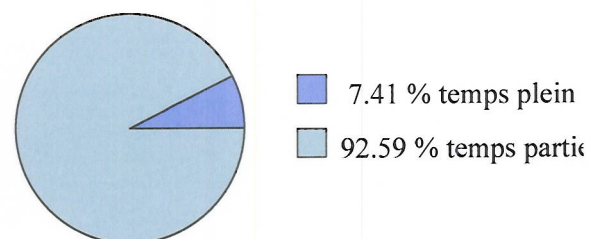
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	92				92
2013	74				74
2014	75				75

Répartition des Embauches au 31/07/2014

CDI



CDD



REPARTITION DES EMBAUCHES

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre d'embauches de salariés de moins de 18 ans					
2012	4	1			5
2013					
2014					
■ Nombre d'embauches de salariés de 18 ans à 25 ans					
2012	24		1		25
2013	15				15
2014	19				19
■ Nombre d'embauches de salariés de 26 ans à 40 ans					
2012	47				47
2013	39				39
2014	34				34
■ Nombre d'embauches de salariés de 41 ans à 50 ans					
2012	40	1		1	42
2013	35				35
2014	33				33
■ Nombre d'embauches de salariés de 51 ans à 60 ans					
2012	26	1			27
2013	18				18
2014	24				24



EFFECTIF MASCULIN/FEMININ

■ Total au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	351	7	5	1	364
2013	347	3	3	2	355
2014	332	9	2	3	346

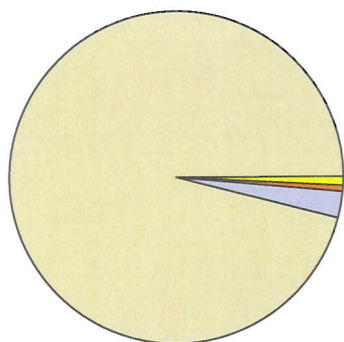
■ Masculin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	143	4	5	1	153
2013	136	2	3	2	143
2014	123	5	2	3	133

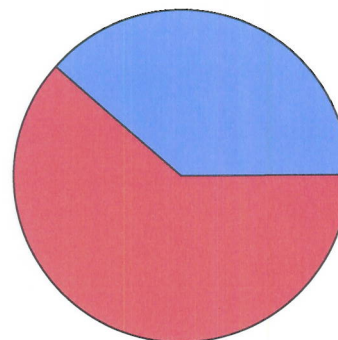
■ Féminin au 31 - 7

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	208	3			211
2013	211	1			212
2014	209	4			213

Répartition de la Population au 31/07/2014



- 95.95 % Ouvrier
- 2.60 % Employé
- 0.58 % Maîtrise
- 0.87 % Cadre



- 38.44 % Hommes
- 61.56 % Femmes

EFFECTIF CDD/CDI

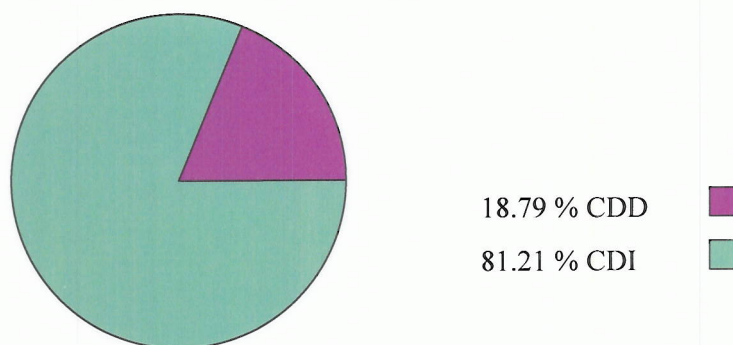
■ **Contrat à Durée Déterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	68	4			72
2013	65	1			66
2014	63	2			65

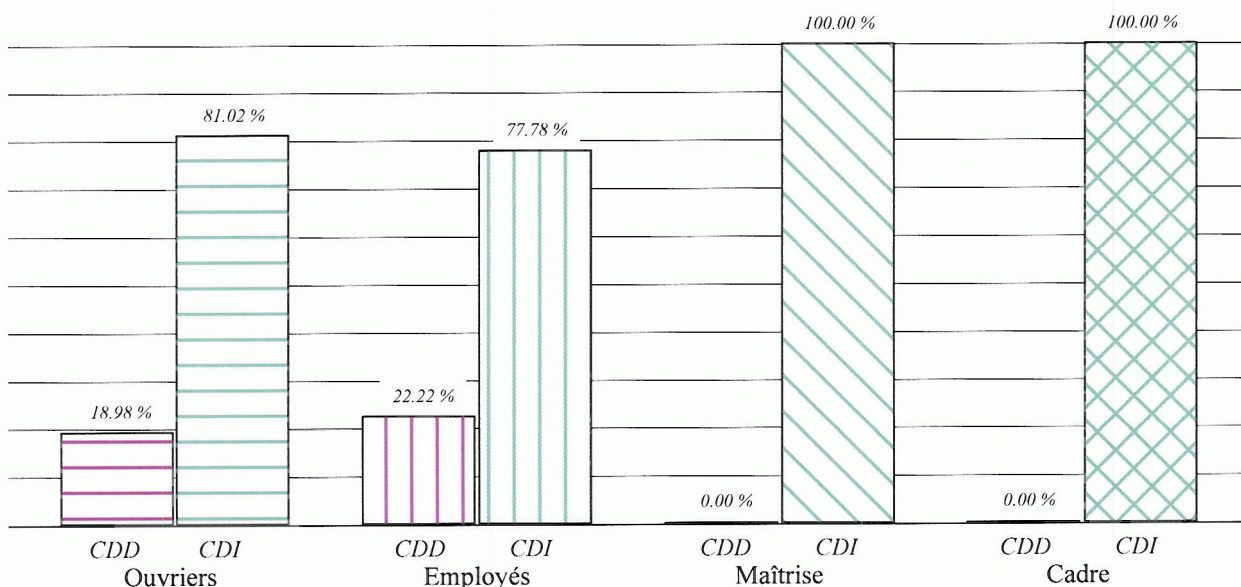
■ **Contrat à Durée Indéterminée au 31 - 7**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	283	3	5	1	292
2013	282	2	3	2	289
2014	269	7	2	3	281

Répartition de la Population CDD/CDI au 31/07/2014



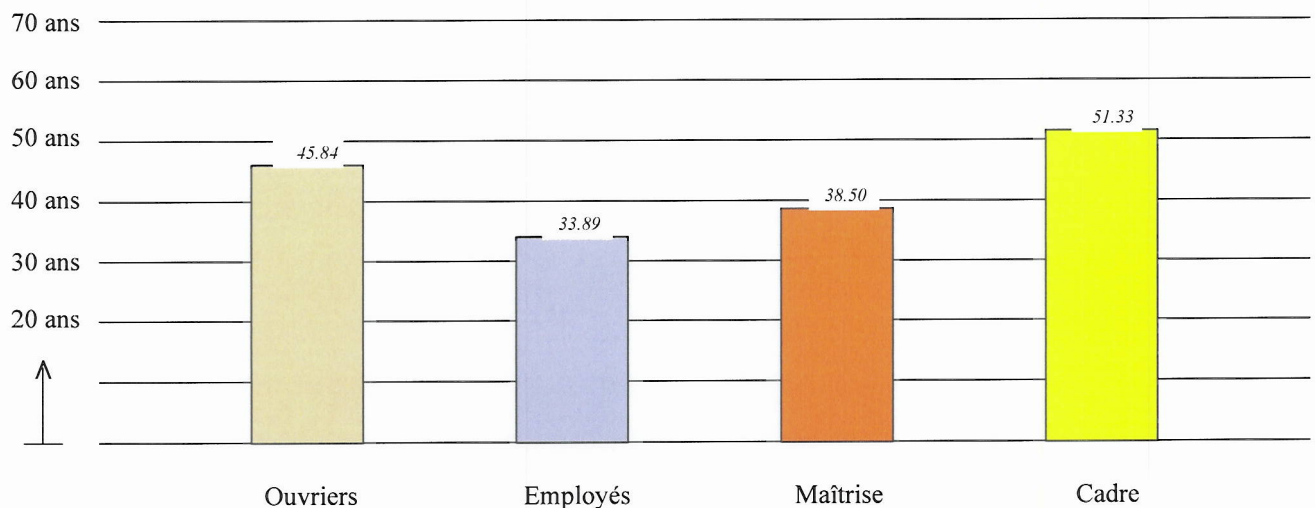
Répartition des CDD/CDI par type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (1)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre de salariés de moins de 18 ans au 31 - 7					
2012	2	1			3
2013	2	1			3
2014	1	1			2
■ Nombre de salariés de 18 ans à 25 ans au 31 - 7					
2012	14				14
2013	17	1			18
2014	14	1			15
■ Nombre de salariés de 26 ans à 40 ans au 31 - 7					
2012	100	1	1		102
2013	86		1		87
2014	80	4	2		86
■ Nombre de salariés de 41 ans à 50 ans au 31 - 7					
2012	122	4	3		129
2013	123		1	1	125
2014	116	2		1	119
■ Nombre de salariés de 51 ans à 60 ans au 31 - 7					
2012	95	1	1	1	98
2013	98	1	1	1	101
2014	97	1		2	100
■ Nombre de salariés de plus de 60 ans au 31 - 7					
2012	18				18
2013	21				21
2014	24				24

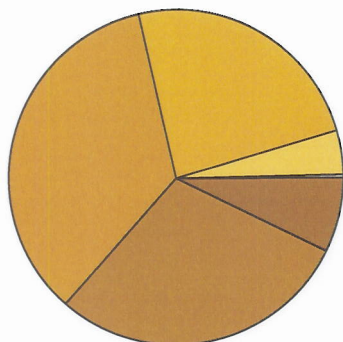
Age Moyen par Type de Population au 31/07/2014



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (2)

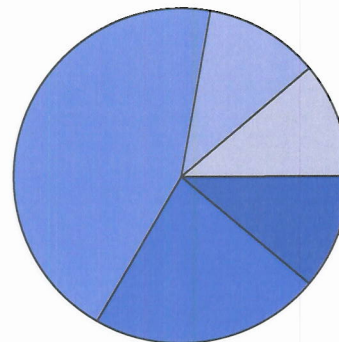
2014

Répartition de la Population Ouvrier



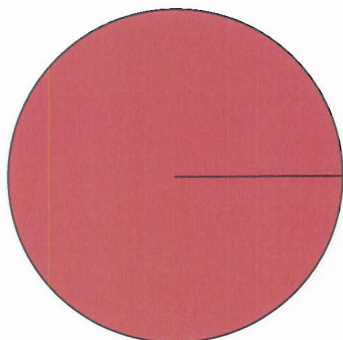
- 0.30 % -18 ans
- 4.22 % 18/25 ans
- 24.10 % 26/40 ans
- 34.94 % 41/50 ans
- 29.22 % 51/60 ans
- 7.23 % + 60 ans

Répartition de la Population Employé



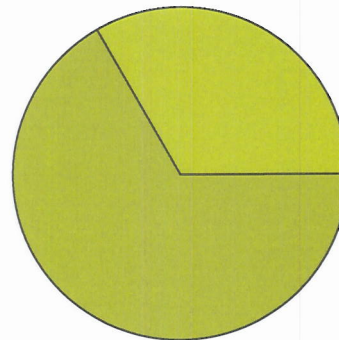
- 11.11 % -18 ans
- 11.11 % 18/25 ans
- 44.44 % 26/40 ans
- 22.22 % 41/50 ans
- 11.11 % 51/60 ans

Répartition de la Population Maîtrise



- 100.00 % 26/40 ans

Répartition de la Population Cadre



- 33.33 % 41/50 ans
- 66.67 % 51/60 ans

NATIONALITE

■ Nombre de salariés de nationalité française

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	109	3	5		117
2013	108	2	3	1	114
2014	83	3	1	2	89

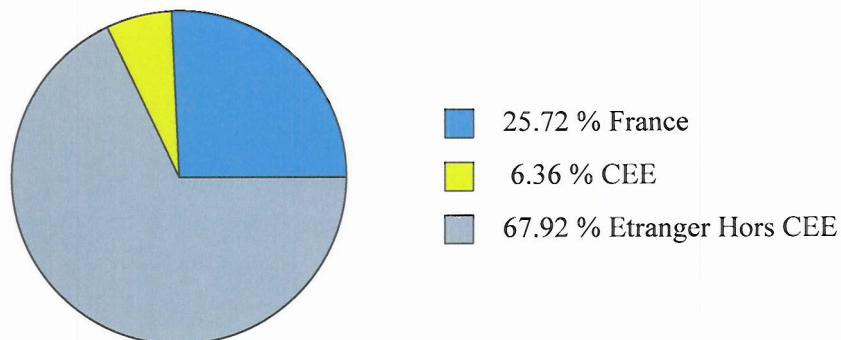
■ Nombre de salariés membre de la CEE (hors France)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	26			1	27
2013	25			1	26
2014	20		1	1	22

■ Nombre de salariés de nationalité étrangère (hors CEE)

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	216	4			220
2013	214	1			215
2014	229	6			235

Répartition des Salariés par Nationalité au 31/07/2014



EMBAUCHE (1)

■ **Nombre total d'embauches**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	77	4			81
2013	75	1			76
2014	80	1	1		82

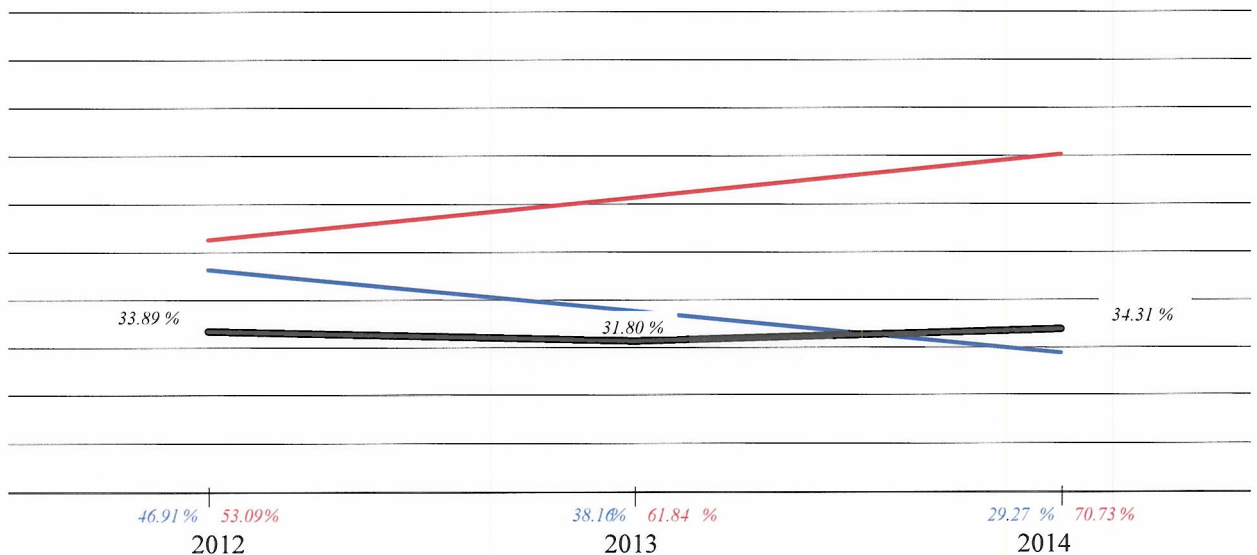
■ **Nombre d'embauches masculines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	36	2			38
2013	29				29
2014	22	1	1		24

■ **Nombre d'embauches féminines**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	41	2			43
2013	46	1			47
2014	58				58

- Evolution de l'Embauche
- Répartition d'Embauche Hommes
- Répartition d'Embauche Femmes



EMBAUCHE (2)

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps plein**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	1				1
2013					
2014			1		1

■ **Nombre d'embauches par CDI à temps partiel**

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	16				16
2013	20				20
2014	23				23

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps plein**

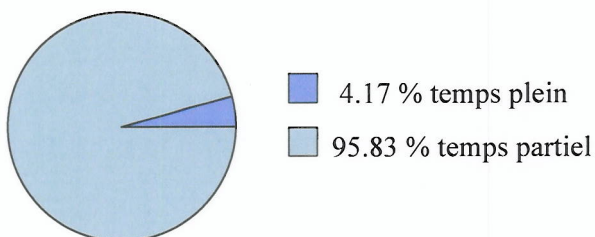
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	2				2
2013	2	1			3
2014	4				4

■ **Nombre d'embauches par CDD à temps partiel**

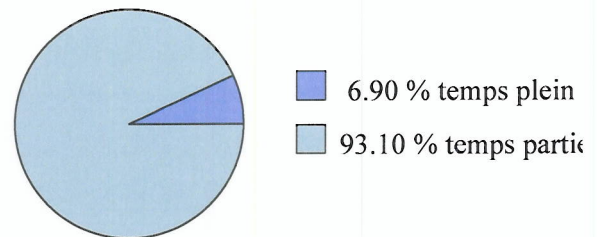
	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
2012	58	4			62
2013	53				53
2014	53	1			54

Répartition des Embauches au 31/07/2014

CDI



CDD



REPARTITION DES EMBAUCHES

	Ouvrier	Employé	Maîtrise	Cadre	TOTAL
■ Nombre d'embauches de salariés de moins de 18 ans					
2012					
2013	1				1
2014					
■ Nombre d'embauches de salariés de 18 ans à 25 ans					
2012	12				12
2013	12	1			13
2014	9	1			10
■ Nombre d'embauches de salariés de 26 ans à 40 ans					
2012	31	1			32
2013	28				28
2014	34		1		35
■ Nombre d'embauches de salariés de 41 ans à 50 ans					
2012	23	3			26
2013	24				24
2014	21				21
■ Nombre d'embauches de salariés de 51 ans à 60 ans					
2012	8				8
2013	9				9
2014	12				12