





# Emploi, relations sociales et travail décent



Code GRI3 & Attestation Véritas des données	<b>Emploi, relations sociales et travail décent</b> <b>Indicateurs de performance Libellé GRI 3</b> 	Principes du Pacte Mondial rattachés	Questions centrales Domaines d'action ISO 26000	Localisation dans rapport RSE (n° chapitre)	Localisation dans Document de Référence (page)	<b>Données Séché Environnement</b> <b>Libellé de l'indicateur ou commentaires</b> 	Unités	Valeurs 2009	Valeurs 2010
---	---	--------------------------------------	---	---	--	---	--------	--------------	--------------

<b>Volet : Emploi</b>									
<p>La politique sociale est axée principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'emploi stable et la fidélisation des salariés ;</li> <li>■ Le respect des diversités ;</li> <li>■ La sécurité des conditions de travail ;</li> <li>■ La formation permanente ;</li> <li>■ La gestion du temps.</li> </ul> <p>La structure des effectifs privilégie l'emploi stable, le recours à des contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim s'élevant seulement respectivement à 4,9 % et 10 % de l'effectif de l'année.</p> <p>Le recours à des interventions de salariés pour des durées déterminées, s'inscrit principalement dans le cadre de remplacements de salariés momentanément absents (20 % des CDD et 48 % de l'intérim) ou pour répondre à des besoins spécifiques mais temporaires de l'activité (80 % des CDD et 52 % de l'intérim). L'intérim est notamment adapté à des délais courts et incertains, ou aux remplacements d'été pendant les périodes de congés. Le montant total de la sous-traitance reste limité à 12 % du chiffre d'affaires.</p> <p>La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Le nombre d'heures supplémentaires reste limité à environ 1,2 % de l'horaire théorique total. La préférence donnée à l'emploi stable avec un recours limité aux heures supplémentaires, s'inscrit dans une politique de maîtrise du risque et de promotion de la sécurité, avec du personnel compétent, formé à son poste de travail, responsable et motivé</p>									
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique		6.4 6.4.3	2	96/97	Effectif total Effectif France Proportion de contrats à durée indéterminée  Proportion de cadres Proportion d'agents de maîtrise Proportion d'employés Proportion d'ouvriers	Nombre Nombre %  % % %	1510 1403 95,1  18 27 18 37	1582 1476 96,4  18 25 20 37
LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	6	6.4 6.4.3	2	96/97	Total Dont sur CDI en cours Ruptures conventionnelles Licenciements individuels Retraites Dont autres départs Fin de CDD Période d'essai Mutation	En % de l'effectif en France	8,3 3,1 0,8 1,6 0,7 5,2 2,8 1,3 1,0	8,2 2,9 1,3 0,7 0,9 5 2,5 1,7 0,8
LA3	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités	6	6.4 6.4.3 6.4.4					Non renseigné	

Code GRI3 & Attestation Véritas des données	Emploi, relations sociales et travail décent Indicateurs de performance Libellé GRI 3 	Principes du Pacte Mondial rattachés	Questions centrales Domaines d'action ISO 26000	Localisation dans rapport RSE (n° chapitre)	Localisation dans Document de Référence (page)	Données Séché Environnement Libellé de l'indicateur ou commentaires 	Unités	Valeurs 2009	Valeurs 2010
---	--	--------------------------------------	---	---	--	---	--------	--------------	--------------

### Volet : Relations entre la direction et les salariés

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

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

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



LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	1/3	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10	2		Total  Industries chimiques (UIC) Activités du déchet FG3E Transports routiers Travaux publics	% de l'effectif en France	100  50 42  5 2	100  48 42 4 4 2
LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	3	6.4 6.4.3					Non renseigné	Non renseigné

### Volet : Santé et sécurité au travail

Le système de management des risques est uniformisé à l'échelle du Groupe dans sa globalité, tant pour les structures agissant dans les domaines du tri, du traitement jusqu'au stockage des déchets en France ou les interventions de dépollution comme de prestations de service au sein des entreprises clientes. Il englobe les effectifs permanents de l'entreprise et ceux des entreprises sous-traitantes qui peuvent être amenées à intervenir sur les sites.

Cette maîtrise des risques s'opère à plusieurs niveaux :

- Une maîtrise opérationnelle des procédés associée à une analyse systématique des risques au poste de travail, se traduisant par la mise en place de périmètres et de protocoles de sécurité adaptés comme par le choix impératif des équipements de protection individuels et collectifs. Au sein de chaque unité, le document unique de prévention des risques au poste de travail, est régulièrement revu et enrichi, les procédures et modes opératoires sont alimentés des retours d'expérience. Les sites classés « SEVESO 2 » dont Speichim Processing à Saint-Vulbas font l'objet d'un système de gestion de la sécurité (SGS) conforme aux exigences réglementaires dont les principes sont repris ou déclinés pour d'autres situations au sein du Groupe.
- Une qualification et un professionnalisme des opérateurs au travers de la gestion des parcours de formation des salariés, « l'accueil sécurité » systématique de tous les nouveaux opérateurs, la mobilisation régulière de tous les échelons hiérarchiques dans le cadre des quarts d'heure ou des visites de sécurité.
- Des systèmes de management Qualité, Environnement et Sécurité certifiés pour tous les sites et domaines d'activité.


Code GRI3 & Attestation Véritas des données	Emploi, relations sociales et travail décent Indicateurs de performance Libellé GRI 3 	Principes du Pacte Mondial rattachés	Questions centrales Domaines d'action ISO 26000	Localisation dans rapport RSE (n° chapitre)	Localisation dans Document de Référence (page)	Données Séché Environnement Libellé de l'indicateur ou commentaires 	Unités	Valeurs 2009	Valeurs 2010
---	---	--------------------------------------	---	---	--	---	--------	--------------	--------------



A la fin de l'année 2010 en France, le Groupe disposait de :

- o 8 certifications « Système de Management Intégré » : ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 (dont 1 multi sites : 2)
- o 18 sites ISO 14001 (dont 8 en SMI et 2 sites en multi sites)
- o 14 sites OHSAS 18001 (dont 8 en SMI et 2 sites en multi sites)
- o 15 sites ISO 9001 (dont 8 en SMI et 2 sites en multi sites)
- o 1 certification MASE pour les interventions et travaux extérieurs

Ces systèmes induisent un « pilotage » des opérations à l'aide d'audits, d'indicateurs, d'objectifs et de plans de progrès. Certains de ces indicateurs sont consolidés au niveau national et alimentent un programme pluriannuel de progrès et de maîtrise des risques, de mutualisation des expériences en matière de contrôle et de prévention, de groupes de travail ou d'interventions d'experts externes.

La santé des opérateurs prend plus spécifiquement aujourd'hui son importance dans la mesure où les règlements sur les substances et sur les ambiances de travail se sont considérablement renforcés, dans un contexte où compte tenu de la nature des travaux et des activités du Groupe, ¼ des opérateurs bénéficient depuis toujours d'une surveillance médicale renforcée, et que l'absentéisme reste stable autour de 5%.

LA6	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail	6.4 6.4.6	2	100	L'intégralité du personnel en France bénéficie d'un CHSCT	Nombre de réunions dans l'année	n.d.	37
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	6.4 6.4.6	2	101	Taux de fréquence des accidents du travail y.c. personnel temporaire (pas d'accident mortel)	TF1 TF2	30,1 50,8	24,8 46,3
LA7					Taux d'absentéisme en %	Maladie Accident trav. S/total Maternité Autres Total	5,08 0,59 5,67 0,59 0,97 7,23	4,39 0,54 4,94 0,59 0,97 6,75
LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8					Non renseigné	

Code GRI3 & Attestation Véritas des données	Emploi, relations sociales et travail décent Indicateurs de performance Libellé GRI 3 	Principes du Pacte Mondial rattachés	Questions centrales Domaines d'action ISO 26000	Localisation dans rapport RSE (n° chapitre)	Localisation dans Document de Référence (page)	Données Sécché Environnement Libellé de l'indicateur ou commentaires 	Unités	Valeurs 2009	Valeurs 2010
---	--	--------------------------------------	---	---	--	--	--------	--------------	--------------

LA9	Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats		6.4 6.4.9					Non renseigné	
-----	--	--	--------------	--	--	--	--	---------------	--

### Volet : Formation et éducation

Seule une politique de formation ambitieuse est susceptible de permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs en termes de Responsabilité sociétale. Pour cela elle doit permettre à chaque collaborateur d'acquérir d'une manière appropriée une attitude, une culture et des savoirs.



Chaque salarié se doit de maîtriser son métier dans le respect des exigences santé/sécurité /environnement, mais aussi de comprendre son propre rôle dans l'organisation et d'être capable de mesurer l'impact de ses actions pour lui même, pour les autres et pour l'activité afin de favoriser la transversalité et la coopération.

Pour parvenir à cette « excellence métier » le Groupe développe des modules de formation en interne, animées par du personnel lui-même formé à cet effet.

L'approche « intégrée » des enseignements dispensés dans le cadre de cette démarche constitue son originalité. Par exemple, les formations règlementaires obligatoires qui, de par leur caractère répétitif et « déconnecté » des réalités du terrain induisent généralement un manque de motivation du personnel, sont autant que possible intégrées à une formation métier plus large. A titre d'illustration, au salarié formé à la conduite d'un engin de manutention sera conjointement dispensé un enseignement relatif à l'étiquetage et au rangement des déchets conditionnés.

Ce parcours est complété par deux modules transverses permettant à chaque salarié de s'identifier dans l'ensemble de la vie du Groupe : connaissance des déchets et responsabilité sociétale.

LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle		6.4 6.4.7	2	100	Total	Heures/salarié	12,1	10,3
						Cadres		8,9	7,3
						Agents de maîtrise		16,1	13,5
						Employés		9,7	10,4
						Ouvriers		11,9	9,9
LA11	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière		6.4 6.4.7 6.8.5					Non renseigné	
LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques		6.4 6.4.7					Non renseigné	

Code GRI3 & Attestation Véritas des données	<b>Emploi, relations sociales et travail décent</b> <b>Indicateurs de performance</b> <b>Libellé GRI 3</b> 	Principes du Pacte Mondial rattachés	Questions centrales Domaines d'action ISO 26000	Localisation dans rapport RSE (n° chapitre)	Localisation dans Document de Référence (page)	<b>Données Séché Environnement</b> <b>Libellé de l'indicateur ou commentaires</b> 	Unités	Valeurs 2009	Valeurs 2010
---	---	--------------------------------------	---	---	--	---	--------	--------------	--------------

### Volet : Diversité et égalité des chances

Phénomène classique dans les métiers industriels du Groupe, les femmes sont peu nombreuses à la production et dans les activités de maintenance. Elles ne constituent que 6,9 % de l'effectif posté. A l'inverse, elles sont surreprésentées dans le commercial et les fonctions de type administratif ou travaux de laboratoires.

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

LA13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité	1/6	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	2	96	Proportion de femmes dans l'effectif total Proportion de femmes dans l'effectif cadre  Voir pyramide des âges et de l'ancienneté dans les rapports RSE ou Documents de Référence	%	26,2 29,0	24,9 26,8
LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle	1/6	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	2	98	Voir pyramide des salaires dans les rapports RSE ou Documents de Référence			