



Bilan social 2018

Etablissement Dalkia Centre Ouest



Sommaire

01 Emploi

11 - EFFECTIFS	8
111 - Effectif total au 31 Décembre	-
112 - Effectif permanent	-
113 - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 Décembre	-
114 - Effectif mensuel moyen de l'année	-
115 - Répartition par sexe de l'effectif au 31 Décembre	-
116 - Répartition par âge de l'effectif au 31 Décembre	10
117 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon l'ancienneté	11
118 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon la nationalité	12
Correspondance Niveau FEDENE / Catégorie Socio Professionnelle	-
12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS	13
121 - Nombre de salariés appartenant à une Entreprise Extérieure	-
122 - Nombre de stagiaires (écoles, universités)	-
123 - Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	-
124 - Durée moyenne des contrats de travail temporaire	-
242 - Montant des versements effectués à des entreprises de travail	-
13 - EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE	14
131 - Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	-
132 - Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	-
134 - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	-
135 - Nombre d'embauches de salariés de plus de 50 ans	-
14 - DEPARTS	15
141 - Total des départs	-
142 - Nombre de démissions	-
1431 - Nombre de licenciements pour cause économique	-
1432 - Nombre de départs en retraite	-
144 - Nombre de licenciements pour d'autres causes	-
145 - Fins de contrats à durée déterminée	-
146 - Départs au cours de la période d'essai	-
147 - Mutations dans une autre Société	-
148 - Décès	-
149 - Rupture conventionnelle	-
15 - PROMOTIONS	12
151 - Nombre de salariés promus dans l'année considérée	-

16 - CHOMAGE (Non représenté - non concerné en 2018)	12
161 - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	-
17 - HANDICAPS	12
171 - Nombre de salariés handicapés au titre de l'année considérée	-
18 - ABSENTEISME	13
181 - Ratio d'absentéisme	-
181- Bis - Pourcentage par rapport à l'effectif permanent	-
182 - Nombre de journées d'absence (calendaires) pour maladie au cours de l'année considérée	-
183 - Répartition de la maladie (en jours calendaires) selon la durée de l'absence	14
184 - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet	15
185 - Nombre de journées d'absence pour maternité et paternité	-
186 - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés	-
187 - Nombre de journées d'absence pour convenances personnelles	-

02 Rémunération et charges accessoires

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS	17
211 - Rémunération mensuelle moyenne	-
212 - Part des primes à période non mensuelle	-
213 - Grille des rémunérations	-
22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS	17
221 - Rapport entre la moyenne des rémunérations des Ouvriers et celle des autres catégories	-
23 - MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS	18
231 - Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement	-
232 - Pourcentage des ouvriers payés au moins sur la base de l'horaire affiché	-
24 - CHARGES ACCESSOIRES	18
241 - Avantages sociaux de l'Entreprise	-
2411 - Délai de carence maladie	-
2412 - Indemnisation de la maladie	-
2413 - Indemnisation des jours fériés	-
2414 - Préavis et indemnités de licenciement	19
2415 - Préavis de démission	20
2416 - Prime d'ancienneté	-
2417 - Congé de maternité	-
2418 - Congés Payés	-
2419 - Congés Payés supplémentaires pour ancienneté	21
2420 - Congés pour événements familiaux	-
2421 - Prime St-Eloi	-
2422 - Indemnité de départ en retraite	-
2423 - Activités sociales et culturelles du Comité d'Etablissement	22
2424 - Médailles du travail	-
26 - PARTICIPATION FINANCIERE DES SALARIES	22
263 - Montant brut global de l'intéressement	-
264 - Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire	-

03 Conditions d'hygiène et de sécurité

31 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	24
311 - Taux de fréquence des accidents de travail	-
312 - Taux de gravité des accidents de travail	-
313 - Nombre d'incapacités permanentes notifiées dans l'année	-
314 - Nombre d'accidents mortels	-
315 - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	-
316 - Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire	-
317 - Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale	-
32 - REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS	25
321 - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	-
322 - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	-
323 - Nombre d'accidents occasionnés par des machines	-
324 - Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockages	-
325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement...	-
326 - Autres cas	-
33 - MALADIES PROFESSIONNELLES	25
331 - Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	-
332 - Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	-
333 - Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-
34 - COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE	26
341 - Nombre de réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité	-
35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE	26
351 - Formation à la Sécurité	-
352 - Evaluation budgétaire du programme de sécurité	-

04 Autres conditions de travail

41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	29
411 - Horaire hebdomadaire moyen affiché	-
412 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	-
4121 - Système légal (Non représenté - non concerné en 2018)	-
4122 - Système conventionnel	-
4123 - Nombre de jours de Repos Réduction Temps de Travail exercés au cours de l'année	-

413 - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (Non représenté - non concerné en 2018)	-
414 - Nombre de salariés occupés à temps partiel	-
415 - Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs	-
416 - Nombre moyen de jours de congés annuels	30
417 - Nombre de jours fériés	-
42 - ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	30
421 - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit	-
43 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	31
431 - Nombre de personnes exposées habituellement et continuellement à plus de 85 décibels	-
432 - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	-
44 - TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	31
45 - DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	32
46 - SANTE AU TRAVAIL	32
461 - Nombre d'examens cliniques	-
462 - Nombre d'examens complémentaires travail	-
47 - TRAVAILLEURS INAPTES	32
471 - Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à l'emploi par le médecin du travail	-
472 - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	-

05 Formation

51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	34
511 - Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle	-
512 - Montant consacré à la formation continue	-
513 - Actions de formation	-
5131 - Nombre d'actions de formation au cours de l'année considérée	-
5132 - Taux de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année considérée	-
514 - Nombre d'heures de stages	35
515 - Décomposition par types de stages	-
51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLÔMANTE	35
513 bis - Actions de formation	-
5131 bis - Nombre d'actions de formation au cours de l'année considérée	-
514 bis - Nombre d'heures de stages	-

52 - CONGES FORMATION 36

521 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré au sens des articles L 6322-1 et suivants R 6322-4 et suivants	-
522 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	-
523 - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	-

53 – ALTERNANCE 36

531 - Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus dans l'année	-
--	---

06 Relations professionnelles

61 - ELECTIONS 38

611 - Participation aux Elections de la Région	-
612 - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année	39
613 - Nombre de réunions avec les représentants du Personnel	-
614 - Accords signés au sein de la Société au cours de l'année considérée	-
615 - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	-

62 - INFORMATION ET COMMUNICATION 40

622 - Procédure d'accueil	42
623 - Systèmes d'entretiens individuels	-

63 - PROCEDURE 42

631 - Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagées dans l'année	-
632 - Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'entreprise est en cause	-
633 - Nombre de mise en demeure et de Procès-verbaux de l'inspection du travail	-

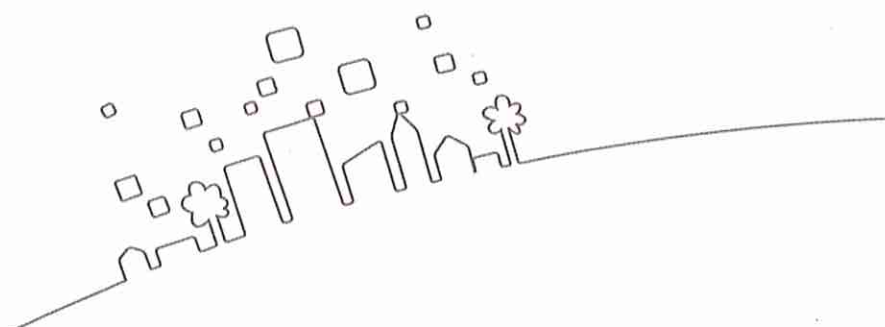
07 Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71 - OEUVRES SOCIALES 44

711 - Répartition des dépenses de l'entreprise	-
712 - Activités Sociales et Culturelles des Comités d'Etablissement	-



01. Emploi



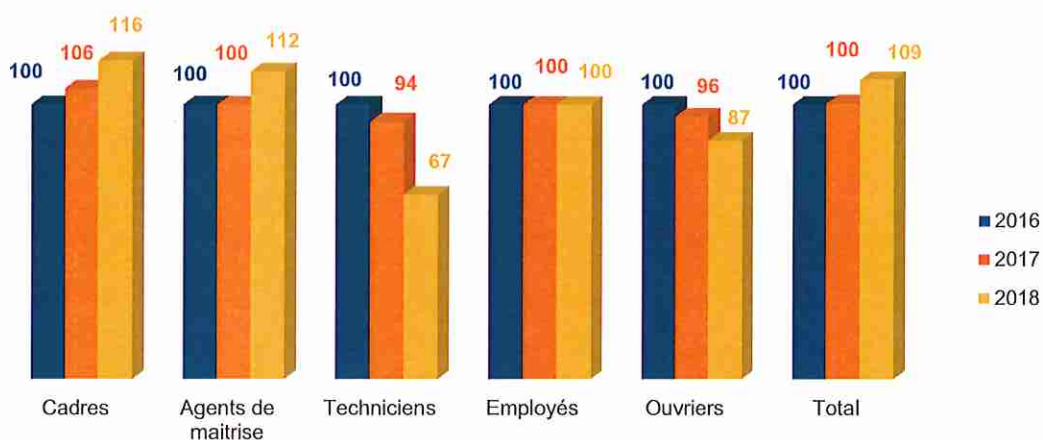
11 ■ EFFECTIFS

111 ■ EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	156	666	64	1	23	910
<i>Dont salariés de 55 ans et plus</i>	25	101	5	0	5	136
2017	165	666	60	1	22	914
<i>Dont salariés de 55 ans et plus</i>	32	99	4	0	3	138
2018	181	747	43	1	20	992
<i>Dont salariés de 55 ans et plus</i>	34	105	3	0	2	144

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

EVOLUTION DES EFFECTIFS - BASE 100 EN 2016



112 ■ EFFECTIF PERMANENT

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	147	622	42	0	7	818
2017	149	598	34	0	4	785
2018	152	621	9	0	3	785

► Salariés ayant travaillé sans discontinuité du 1er janvier au 31 décembre en contrats à durée indéterminée. Les salariés à temps partiel ne sont pas inclus.

113 ■ NOMBRE DE SALARIES TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AU 31 DECEMBRE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	0	9	16	0	16	41
<i>Dont alternants</i>	0	1	4	0	16	21
2017	1	15	11	0	18	45
<i>Dont alternants</i>	0	3	6	0	18	27
2018	2	10	21	0	17	50
<i>Dont alternants</i>	0	2	13	0	17	32

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

114 ■ EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNEE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	156	667	60	1	24	909
2017	162	658	63	1	21	905
2018	178	696	58	1	20	953

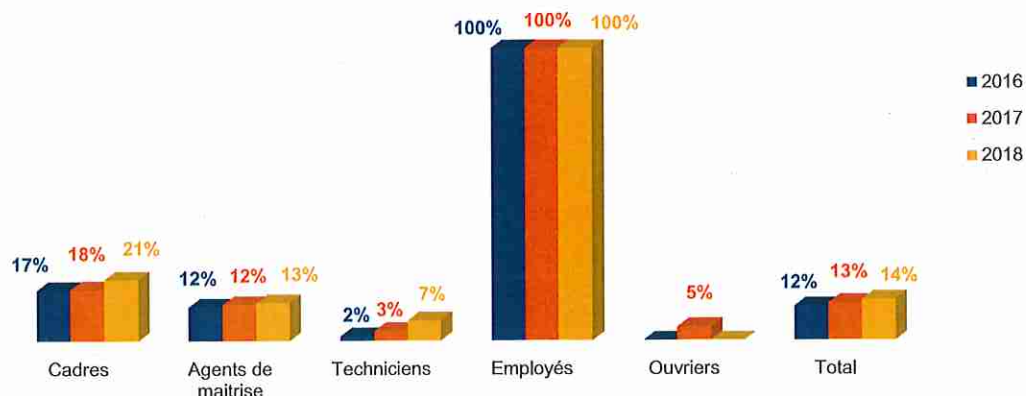
► Moyenne arithmétique de l'effectif présent au cours de chaque mois.

115 ■ REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE

		CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	HOMMES	129	589	63	0	23	804
	FEMMES	27	77	1	1	0	106
2017	HOMMES	136	583	58	0	21	798
	FEMMES	29	83	2	1	1	116
2018	HOMMES	143	650	40	0	20	853
	FEMMES	38	97	3	1	0	139

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

EVOLUTION DU TAUX DE FEMINISATION

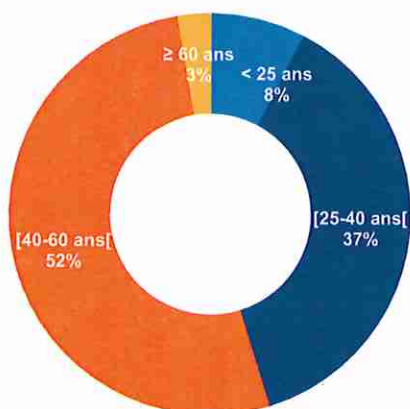


116 - REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE

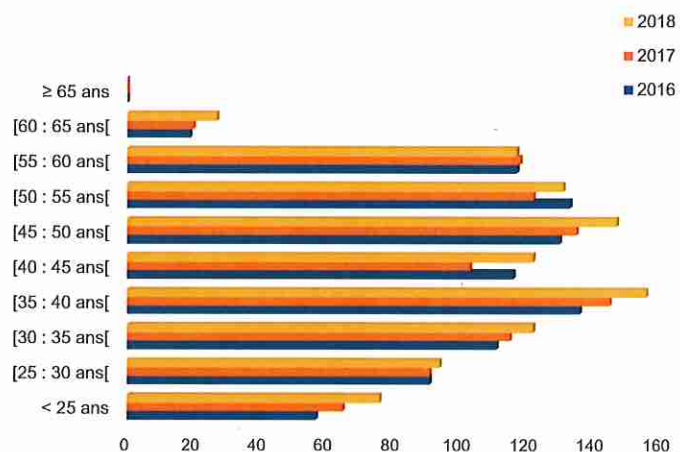
CADRES		< 25 ans	[25 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	[35 : 40 ans[	[40 : 45 ans[	[45 : 50 ans[	[50 : 55 ans[	[55 : 60 ans[	[60 : 65 ans[	≥ 65 ans
2016		0	14	11	21	30	23	32	20	5	0
2017		2	13	13	24	30	24	27	25	7	0
2018		3	13	16	23	34	31	27	24	10	0
ETAM		< 25 ans	[25 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	[35 : 40 ans[	[40 : 45 ans[	[45 : 50 ans[	[50 : 55 ans[	[55 : 60 ans[	[60 : 65 ans[	≥ 65 ans
2016	AGENTS MAITRISE	19	67	92	108	81	101	97	91	10	0
	TECHNICIENS	24	9	7	6	5	5	3	4	1	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	27	61	98	112	72	104	93	87	12	0
	TECHNICIENS	21	15	4	7	1	6	2	4	0	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	38	76	100	129	84	111	104	89	16	0
	TECHNICIENS	19	5	5	3	4	4	0	3	0	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
OUVRIER		< 25 ans	[25 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	[35 : 40 ans[	[40 : 45 ans[	[45 : 50 ans[	[50 : 55 ans[	[55 : 60 ans[	[60 : 65 ans[	≥ 65 ans
2016		14	1	1	1	0	0	1	2	3	0
2017		15	2	0	2	0	0	0	2	1	0
2018		16	0	1	1	0	0	0	1	1	0
TOTAL		< 25 ans	[25 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	[35 : 40 ans[	[40 : 45 ans[	[45 : 50 ans[	[50 : 55 ans[	[55 : 60 ans[	[60 : 65 ans[	≥ 65 ans
2016		57	91	111	136	116	130	133	117	19	0
2017		65	91	115	145	103	135	122	118	20	0
2018		76	94	122	156	122	147	131	117	27	0

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.
La répartition se base sur la situation au 31 décembre, pour les effectifs comme pour les âges.

REPARTITION PAR AGE EN 2018



EVOLUTION DE LA REPARTITION PAR AGE

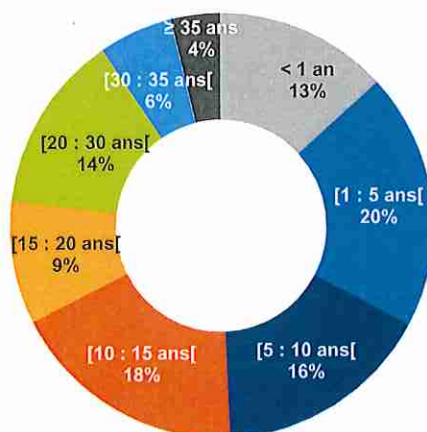


117 ■ REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON L'ANCIENNETE

CADRES		< 1 an	[1 : 5 ans[	[5 : 10 ans[	[10 : 15 ans[	[15 : 20 ans[	[20 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	≥ 35 ans
2016		4	22	29	22	20	42	12	5
2017		8	22	31	20	25	41	11	7
2018		18	29	28	22	20	42	12	10
ETAM		< 1 an	[1 : 5 ans[	[5 : 10 ans[	[10 : 15 ans[	[15 : 20 ans[	[20 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	≥ 35 ans
2016	AGENTS MAITRISE	29	101	169	120	61	124	35	27
	TECHNICIENS	12	32	6	6	2	2	2	2
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	47	100	159	124	66	104	41	25
	TECHNICIENS	16	30	3	5	2	2	1	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	80	144	134	157	72	91	42	27
	TECHNICIENS	20	17	2	2	0	0	1	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0
OUVRIERS		< 1 an	[1 : 5 ans[	[5 : 10 ans[	[10 : 15 ans[	[15 : 20 ans[	[20 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	≥ 35 ans
2016		12	4	0	1	0	2	2	2
2017		15	3	0	0	1	1	1	1
2018		13	4	0	0	1	1	1	0
TOTAL		< 1 an	[1 : 5 ans[	[5 : 10 ans[	[10 : 15 ans[	[15 : 20 ans[	[20 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	≥ 35 ans
2016		57	159	204	149	83	171	51	36
2017		86	155	193	149	94	149	54	34
2018		131	194	164	181	93	135	56	38

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées. L'ancienneté correspond à l'ancienneté dans le groupe depuis la première embauche. Les durées de CDD sont donc incluses.

REPARTITION PAR ANCIENNETE EN 2018



118 ■ REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE

		CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	Français	154	661	59	1	22	897
	Autres Nationalités*	2	5	5	0	1	13
2017	Français	163	658	54	1	18	894
	Autres Nationalités	2	8	6	0	4	20
2018	Français	178	735	33	1	17	964
	Autres Nationalités	3	12	10	0	3	28

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

* "Autres Nationalités" désigne toutes nationalités en dehors de la nationalité française, hors et dans l'UE.

► Correspondance Niveau FEDENE / Catégorie Socio Professionnelle

Niveau FEDENE	Conduite / maintenance / Exploitation	Fonctions supports
1	Ouvrier	Employé
2	Ouvrier	Employé
3	Ouvrier	Employé
4	Technicien	Employé
5	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
6	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
7	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
8	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
9	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise

12 ■ TRAVAILLEURS EXTERIEURS

Indicateurs*	121	123	124	242
	Nombre de missions intérim de salariés appartenant à une entreprise extérieure	Effectif mensuel moyen de travailleurs temporaires	Durée moyenne des contrats de travail temporaire	Montant TTC des versements effectués à des entreprises de travail temporaire
2016	99	8,02	21,06	489 219
2017	86	7,36	22,26	328 931
2018	109	11,32	26,99	642 324

Cumul annuel des différentes missions d'intérim effectuées. Chaque mission spécifique compte pour 1 quelle que soit sa durée.

Moyenne mensuelle du nombre d'intérimaires, exprimée en effectif équivalent temps plein.

Expression en jours ouvrés de la durée moyenne des contrats de travail temporaire.

Cumul annuel des frais liés à l'emploi de travailleurs temporaires.

* Des réajustements ont été effectués sur les années 2016 et 2017, pour une comptabilisation similaire.

122 ■ NOMBRE DE STAGIAIRES (ECOLES, UNIVERSITES)*

	2016	2017	2018
	65	46	52
Dont rémunérés	14	10	12
Evolution du nombre de stagiaires	-	-29%	13%

► Étudiants ayant effectué un stage obligatoire dans le cadre de leurs études.

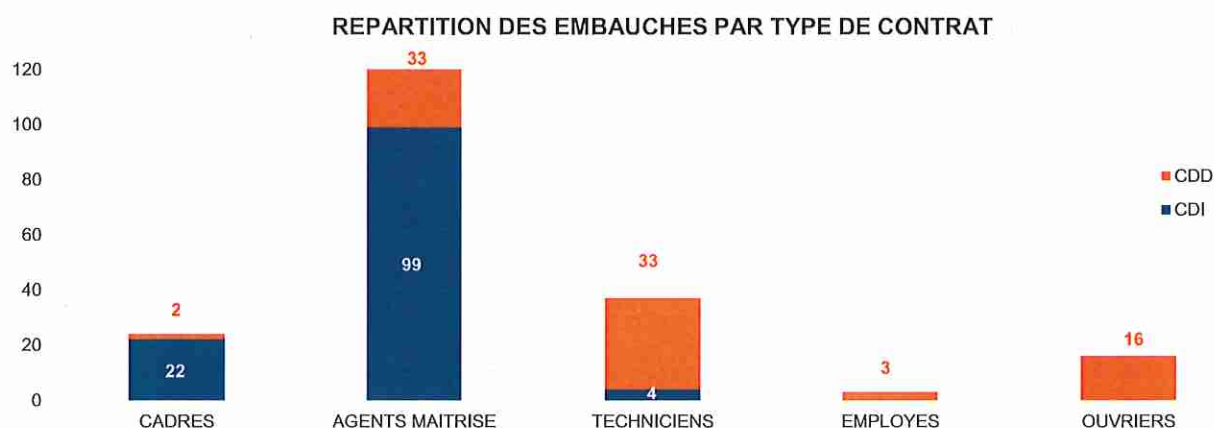
Tous les stagiaires hors stages découvertes sont comptabilisés.

* Des réajustements ont été effectués sur les années 2016 et 2017, pour une comptabilisation similaire.

13 ■ EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateurs		131	132	TOTAL	134	135
CADRES		en CDI	en CDD		dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2016		6	0	6	0	1
2017		9	1	10	2	1
2018		22	2	24	2	2
ETAM		en CDI	en CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2016	AGENTS MAITRISE	26	19	45	5	3
	TECHNICIENS	4	25	29	10	3
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	38	32	70	12	5
	TECHNICIENS	6	27	33	14	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	99	33	132	19	21
	TECHNICIENS	4	33	37	19	2
	EMPLOYES	0	3	3	0	1
OUVRIERS		CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2016		0	13	13	10	0
2017		0	16	16	13	0
2018		0	16	16	13	0
TOTAL		CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2016		36	57	93	25	7
2017		53	76	129	41	7
2018		125	87	212	53	26

► Sont comptabilisés les salariés dont la date d'entrée est comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre inclus, quel que soit le temps de présence au cours de l'année. L'âge pris en considération est celui du salarié au moment de son embauche.

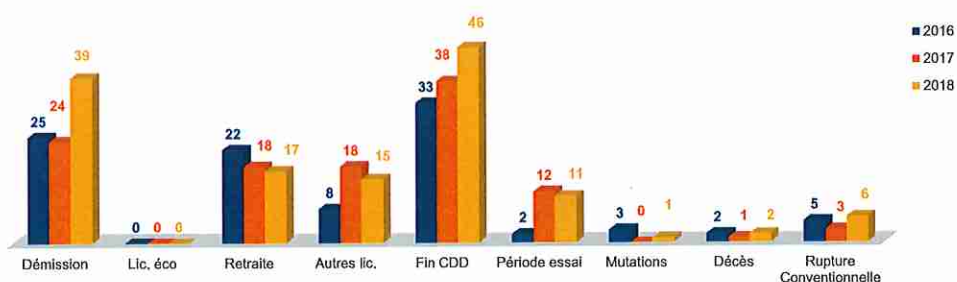


14 ■ DEPARTS

Indicateurs		142	143.1	143.2		144	145	146	147	148	149	141
CADRES		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2016		3	0	5	1	1	0	0	1	0	3	14
2017		4	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6
2018		4	0	3	0	7	0	1	0	0	1	16
ETAM		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2016	AGENTS MAITRISE	22	0	14	0	7	12	2	1	1	1	60
	TECHNICIENS	0	0	1	0	0	15	0	1	1	0	18
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2017	AGENTS MAITRISE	19	0	14	0	13	14	9	0	1	2	72
	TECHNICIENS	1	0	1	0	3	20	2	0	0	1	28
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	33	0	14	0	8	22	9	1	2	4	93
	TECHNICIENS	2	0	0	0	0	11	1	0	0	0	14
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
OUVRIERS		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2016		0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	7
2017		0	0	2	0	1	4	1	0	0	0	8
2018		0	0	0	0	0	10	0	0	0	1	11
TOTAL		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2016		25	0	21	1	8	33	2	3	2	5	100
2017		24	0	18	0	18	38	12	0	1	3	114
2018		39	0	17	0	15	46	11	1	2	6	137

► Ensemble des salariés sortis entre le 1er janvier et le 31 décembre inclus, quel que soit le type de contrat. Les sorties sont comptabilisées entre le 31 décembre N-1 et le 30 décembre N.

EVOLUTION DES MOTIFS DE DEPARTS



15 - PROMOTIONS

151 ■ NOMBRE DE SALAIRES PROMUS DANS L'ANNEE CONSIDEREE

	CADRES		AGENTS MAITRISE		EMPLOYES / TECHNICIENS		OUVRIERS		TOTAL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
2016	2	2	31	5	8	0	1	0	42	7
2017	52	8	46	6	10	0	0	0	108	14
2017	25	3	56	3	34	1	0	0	115	7

► salariés présents en CDI du 31/12/N-1 au 31/12/N, à temps complet et temps partiel.

Promotions : changements de catégorie ou de positionnement (cadres : position / échelon / coefficient ; non cadres : niveau FEDENE) dans la classification conventionnelle, intervenus entre le 31/12/N-1 et le 31/12/N.

17 - HANDICAPS

171 ■ NOMBRE DE SALAIRES HANDICAPES AU TITRE DE L'ANNEE CONSIDEREE

	2016	2017	2018
Salariés handicapés retenus au titre de la DOETH	33	34	33
Unité Bénéficiaires	23	23	25
Dont IPP AT/MP*	7	5	5
Unités EA / CDTD / ESAT	5,9	7,5	7,5
Montant versé à l'Agefiph	63 318,74	51 762,56	44 651,53

* Niveau d'emploi du personnel en IPP >= 10% sur l'année.
EA : entreprise adaptée.

☆ Définition du handicap :

Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

☆ Les bénéficiaires sont les suivants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une IPP d'au moins 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime de la SS
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité militaire
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé

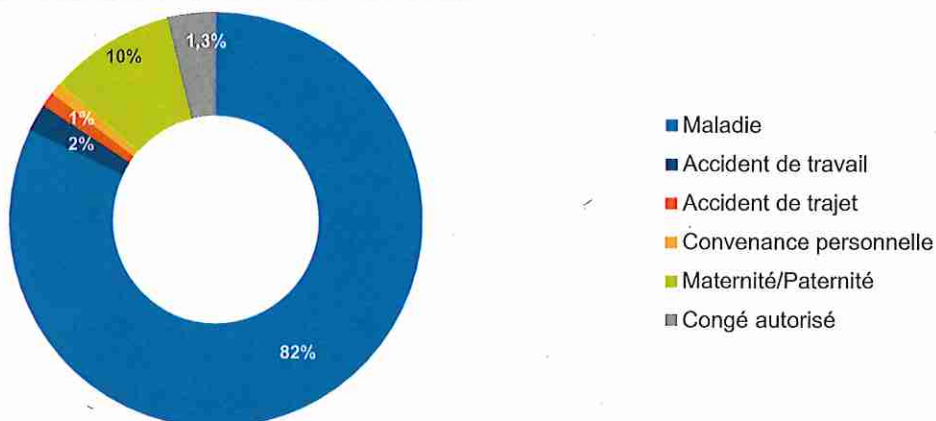
18 ■ ABSENTEISME

181 ■ RATIO D'ABSENTEISME (Tous motifs confondus)

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	2,71	18,74	1,66	0,00	0,56	23,67
2017	3,71	21,19	1,80	-	0,58	27,28
2018	3,15	21,68	1,83	0,00	0,54	27,20

► Nombre de journées d'absence / nombre de jours théoriques travaillés

REPARTITION DES ABSENCES PAR MOTIFS

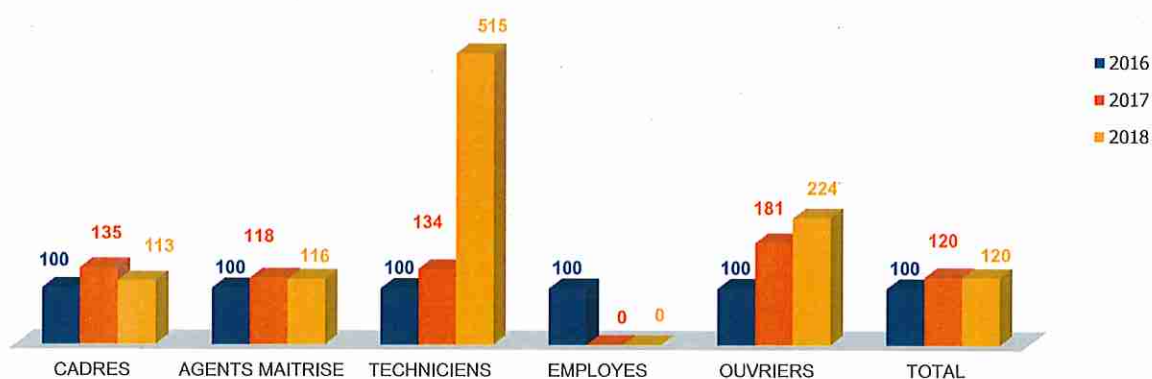


181 BIS ■ POURCENTAGE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF PERMANENT

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	1,84%	3,01%	3,95%	-	8,02%	2,89%
2017	2,49%	3,54%	5,29%	-	14,50%	3,48%
2018	2,07%	3,49%	20,33%	-	18,00%	3,46%

► Le rapport sur l'effectif permanent permet de comparer l'impact de l'absentéisme sur l'activité de la société, entre différentes années.

EVOLUTION DES RATIOS - BASE 100 EN 2016



182 ■ NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE (CALENDAIRES) POUR MALADIE AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

CADRES		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.
2016		798	38	5,1	24,3%
2017		944	45	5,8	27,8%
2018		861	39	4,8	21,9%
ETAM		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.
2016	AGENTS MAITRISE	5 350	248	8,0	37,2%
	TECHNICIENS	557	24	9,3	40,2%
	EMPLOYES	0	0	0,0	0,0%
2017	AGENTS MAITRISE	5 808	254	8,8	38,6%
	TECHNICIENS	588	21	9,3	33,3%
	EMPLOYES	0	0	0,0	0,0%
2018	AGENTS MAITRISE	6 485	241	9,3	34,6%
	TECHNICIENS	217	18	3,7	31,0%
	EMPLOYES	0	0	-	-
OUVRIERS		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.
2016		191	8	7,8	32,7%
2017		203	8	9,7	38,1%
2018		147	10	7,4	50,0%
TOTAL		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.
2016		6 896	318	7,6	35,0%
2017		7 543	328	8,3	36,2%
2018		7 710	308	8,1	32,3%

A partir de 2010, les maladies professionnelles sont comptabilisées.

Nombre de salariés ayant été absent pour maladie au moins une fois dans l'année.

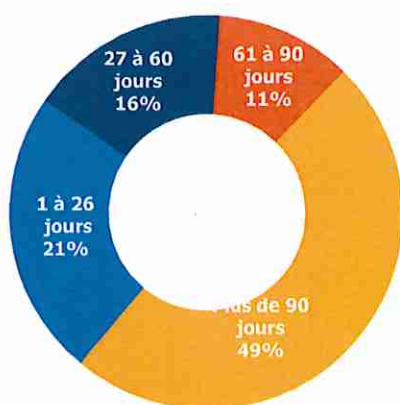
Nombre de jours d'absences / Effectif mensuel moyen

Nombre de salariés concernés / Effectif mensuel moyen

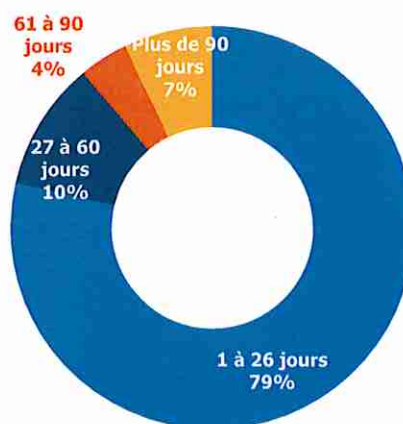
183 ■ REPARTITION DE LA MALADIE (EN JOURS CALENDAIRES) SELON LA DUREE DE L'ABSENCE

		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours	
CADRES		Nb jours	Nb sal	Nb jours	Nb sal	Nb jours	Nb sal	Nb jours	Nb sal
2016		288	35	29	1	0	0	481	2
2017		250	36	146	5	74	1	474	3
2018		253	31	160	4	72	1	376	3
ETAM		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours	
2016	AGENTS MAITRISE	1 532	195	1 288	30	826	11	1 704	12
	TECHNICIENS	138	20	80	2	0	0	339	2
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	1 375	200	1 203	30	594	8	2 637	16
	TECHNICIENS	92	16	118	3	62	1	316	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	1 446	186	1 048	27	798	11	3 194	17
	TECHNICIENS	61	16	56	1	0	0	100	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
OUVRIERS		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours	
2016		65	7	0	0	0	0	126	1
2017		20	6	54	1	0	0	129	1
2018		54	9	0	0	0	0	93	1
TOTAL		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours	
2016		2 023	257	1 397	33	826	11	2 650	17
2017		1 737	258	1 521	39	730	10	3 556	21
2018		1 814	242	1 264	32	870	12	3 763	22

REPARTITION DES JOURS MALADIE EN FONCTION DE LA DUREE



REPARTITION DES SALAIRES MALADES EN FONCTION DE LA DUREE



184 ■ NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE (CALENDAIRES)

Indicateurs		184.1	184.2	185	186	187
CADRES		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle
2016		0	0	39	73	0
2017		103	0	172	75	0
2018		0	0	151	72	0
ETAM		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle
2016	AGENTS MAITRISE	197	366	210	195	0
	TECHNICIENS	2	0	0	14	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	361	305	462	280	32
	TECHNICIENS	12	0	11	12	5
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	184	113	719	260	87
	TECHNICIENS	17	0	44	29	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
OUVRIERS		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité/ Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle
2016		0	0	0	0	0
2017		1	0	0	0	0
2018		1	0	11	0	0
TOTAL		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité/ Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle
2016		199	366	249	282	0
2017		477	305	645	367	37
2018		202	113	925	361	87

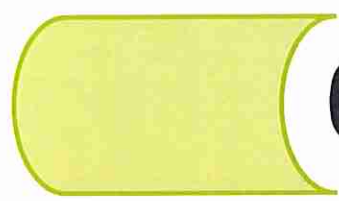
Nombre de jours
d'absence pour
accident du travail.

Nombre de jours
d'absence pour
accident de trajet.

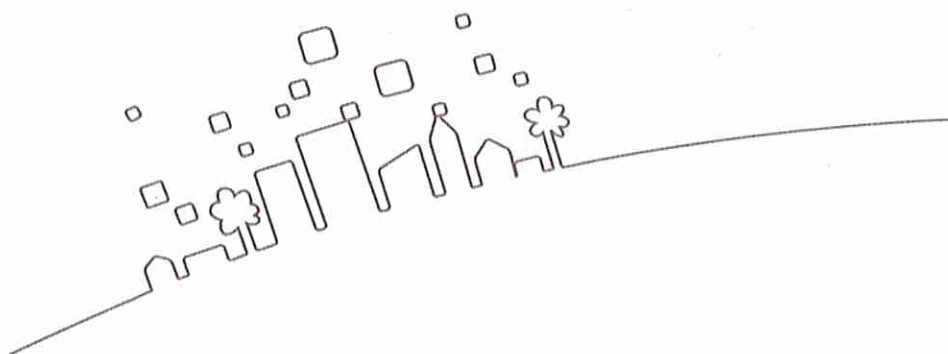
Ne sont
comptabilisés que
les congés maternité
et paternité et non
les arrêts maladie
antérieurs ou
postérieurs aux
congés.

Absences pour
événements familiaux
et pour congés liés à
une naissance.

Congés non payés
ou congés sans
solde



02. Rémunération et charges accessoires



21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

211 ■ REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

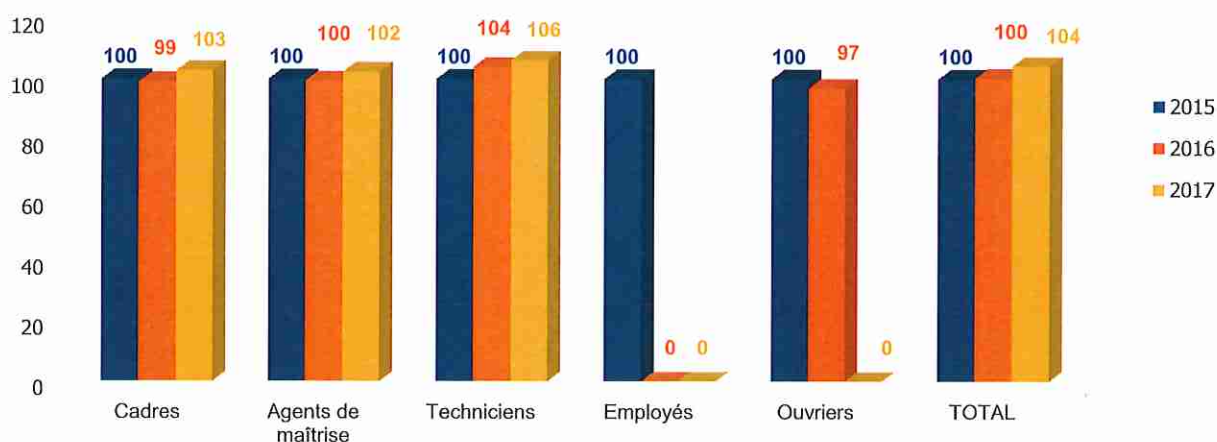
= 1/12 Masse salariale annuelle / Effectif annuel total.

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	5087	2647	2120	-	2126	3031
2017	5019	2640	2203	-	2063	3050
2018	5198	2705	2247	-	NS	3166
FEMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	3964	2476	NS	-	-	2869
2017	4031	2446	2283	-	-	2845
2018	4234	2603	NS	-	-	3007
TOTAL	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	4912	2630	2119	-	2126	3014
2017	4873	2619	2206	-	2063	3027
2018	5052	2693	2251	-	NS	3147

► Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet, en CDI et dont la rémunération est > ou = 15 245 euros. Ce tableau intègre les alternants passés en CDI dans le courant de l'année

NS : non significatif

EVOLUTION DE LA REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE - BASE 100 EN 2016



21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

212 ■ PART DES PRIMES A PERIODE NON MENSUELLE

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	13,23%	13,64%	11,57%	-	16,50%	13,46%
2017	13,34%	13,74%	11,99%	-	NS	13,57%
2018	13,19%	13,50%	13,57%	-	NS	13,41%
FEMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	13,13%	14,75%	NS	-	-	14,07%
2017	13,96%	15,02%	NS	-	-	14,60%
2018	13,45%	14,18%	NS	-	-	13,88%
TOTAL	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	13,22%	13,74%	11,41%	-	16,50%	13,52%
2017	13,41%	13,87%	11,96%	-	NS	13,68%
2018	13,22%	13,57%	12,99%	-	NS	13,46%

► Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet, en CDI et dont la rémunération est > ou = 15 245 euros. Ce tableau intègre les alternants passés en CDI dans le courant de l'année.
 Les primes à période non mensuelle retenues sont :
 Le 13^e mois, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, la prime de St Eloi.

NS : non significatif

213 ■ GRILLES DES REMUNERATIONS

	[1500 : 1700[	[1700 : 1900[	[1900 : 2100[	[2100 : 2300[	[2300 : 2500[	[2500 : 3000[	[3000 : 3500[	3500 et +
2016	14	145	219	162	94	74	33	77
2017	2	136	211	158	88	78	37	75
2018	1	80	211	180	86	111	39	77

► Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet et en CDI.
 La répartition se fait en fonction du salaire mensuel brut de base.

22 ■ HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221 ■ RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES REMUNERATION DES OUVRIERS ET CELLE DES AUTRES CATEGORIES

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	231,04	123,73	99,66	NS	100,00	141,78
2017	236,21	126,95	106,93	-	100,00	146,73
2018	228,60	121,86	101,86	-	100,00	142,40

► Rémunération mensuelle moyenne par catégorie (indicateur 211), comparée à celle des ouvriers (indice 100)

NS : non significatif

23 ■ MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS

231 ■ POURCENTAGE DES SALAIRES DONT LE SALAIRE DEPEND EN TOUT OU PARTIE DU RENDEMENT

Aucun système de P1 : pas de rémunération au rendement.

232 ■ POURCENTAGE DES OUVRIERS PAYES AU MOINS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHE

L'ensemble du personnel de Dalkia est mensualisé, et aucune prime de rendement n'a été instaurée.

24 ■ CHARGES ACCESSOIRES

241 ■ AVANTAGES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE

2411 ■ DELAI DE CARENCE MALADIE

- ➔ Ancienneté < 1 an : à la charge du salarié
- ➔ Ancienneté ≥ 1 an : pris en charge par la société

Le délai de carence maladie correspond aux trois premiers jours de l'arrêt maladie.

2412 ■ INDEMNISATION MALADIE *

Non cadres	Indemnisation maladie Le maintien de salaire s'étend sur une période de 12 mois glissants.	A partir du 91 ^{ème} jours consécutif de maladie
Ancienneté < 1 an	-	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 1 an et < 5 ans	100% pendant 60 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 5 ans	100% pendant 90 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Cadres	Indemnisation maladie Le maintien de salaire s'étend sur une période de 12 mois glissants.	A partir du 91 ^{ème} jours consécutif de maladie
Ancienneté < 1 an	-	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 1 an et < 5 ans	100 % pendant 90 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 5 ans et < 10 ans	100 % pendant 120 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 10 ans et < 15 ans	100 % pendant 150 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 15 ans	100 % pendant 180 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net

* % du complément de salaire, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale.

2413 ■ JOURS FERIES TOMBANT UN JOUR OUVRE

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Fête de l'Armistice 1945
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête de l'Assomption
- Fête de la Toussaint
- Fête de Noël

2414 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

Préavis :

- ★ Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois :
 - . 1 mois quelque soit le niveau FEDENE.
- ★ Ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et 1 an :
 - . 2 mois quelque soit le niveau FEDENE.
- ★ Ancienneté d'au moins 1 an :
 - . 3 mois quelque soit le niveau FEDENE.
- ★ Le licenciement des OETAM de plus de 55 ans est soumis à l'avis du CE/CSE

Source : CCN - art 17

Indemnités de licenciement :

- ★ Ancienneté inférieure à 8 mois : /
- ★ Ancienneté comprise entre 8 mois (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) et 10 ans :
 - . 1/4 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.
- ★ Ancienneté supérieure à 10 ans :
 - . 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années
 - . + 1/3 de mois par année pour les années au-delà de 10 ans.
- ★ Pour les salariés de 55 ans et plus (si plus favorable en fonction de l'ancienneté) :
 - . 1/5^{ème} de mois pour les 5 premières années,
 - . 2/10^{ème} de mois majorés de 30%, de la 6^{ème} à la 15^{ème} année d'ancienneté.
 - . 3/10^{ème} de mois majoré de 30%, au-delà de la 15^{ème} année d'ancienneté
- ★ Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci après :
 - . pour les salariés des niveaux 1 à 3 : cinq jours travaillés
 - . pour les salariés des niveaux 4 à 6 : dix jours travaillés
 - . pour les salariés des niveaux 7 à 9 : quinze jours travaillés

L'employeur donnera satisfaction à une telle demande sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé.

B) PERSONNEL CADRE

Préavis :

- ★ Ancienneté inférieure ou égale à 6 mois : 1 mois
- ★ Ancienneté supérieure à 6 mois : 2 mois
- ★ Ancienneté supérieure à 1 an : 3 mois
- ★ Ancienneté supérieure à 10 ans : 4 mois
- ★ Salariés de plus de 50 ans : 6 mois
- ★ Le licenciement des cadres de plus de 55 ans est soumis à l'avis du CE/CSE

Indemnités de licenciement * :

- ★ Ancienneté inférieure à 8 mois : /
- ★ Ancienneté comprise entre 8 mois (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) et 2 ans :
 - . 1/4 de mois par année d'ancienneté
- ★ Ancienneté comprise entre 2 et 5 ans :
 - . 30 % de mois par année d'ancienneté
- ★ Ancienneté comprise entre 5 et 10 ans :
 - . 1/4 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 8 mois à 2 ans
 - . 30 % de mois par an pour la tranche de 2 à 5 ans
 - . 50 % par année au-delà
- ★ Ancienneté supérieure à 10 ans :
 - . 1/4 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 8 mois à 2 ans
 - . 30 % de mois par an pour la tranche de 2 à 5 ans
 - . 50 % de mois par année pour la tranche de 5 à 10 ans
 - . 70 % pour la tranche de 10 à 15 ans
 - . 1 mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans

* L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut dépasser 24 mois.

Sources : CCN - art 17, 18 et 20 + Ordonnances Macron

2415 ■ PREAVIS DE DEMISSION

Non cadres	Ancienneté < 6 mois	Ancienneté entre 6 mois et 1 an	Ancienneté > 1 an
Niveau 1 à 4	1 mois	1 mois	1 mois
Niveau 5 à 9	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres	Ancienneté < 6 mois	Ancienneté entre 6 mois et 1 an	Ancienneté > 1 an
/	1 mois	2 mois	3 mois

Sources : CCN OETAM - art 17.3 + CCN Cadres - art 18.2

2416 ■ PRIME D'ANCIENNETE

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé et versé au mois de décembre de l'année considérée. Elle est donc fonction du salaire mensuel de base du mois de décembre de l'année N.

Ancienneté	% sal décembre	Ancienneté	% sal décembre	Ancienneté	% sal décembre
2 ans	10%	9 ans	55%	14 ans	85%
3 ans	20%	10 ans	60%	15 ans	90%
4 ans	30%	11 ans	70%	20 ans	95%
5 ans	40%	12 ans	75%	25 ans	100%
6 à 8 ans	50%	13 ans	80%		

Source : Accord collectif 23/10/1997

2417 ■ CONGE DE MATERNITE / ADOPTION : MAINTIEN DE SALAIRE

Les appointements sont maintenus à plein tarif par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

2418 ■ CONGES PAYES

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

La durée des congés payés est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

B) PERSONNEL CADRE

La durée des congés payés est de 2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif au cours de la période de référence

2419 ■ CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Moins de 5 ans d'ancienneté	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	Entre 20 et 30 ans	Pour plus de 30 ans d'ancienneté
-	1 jour ouvrable	2 jours	3 jours	5 jours

Sources : Accord collectif 05/03/1986 + CCN OETAM art 36.2 + CCN Cadre art 31.3

2420 ■ CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Evènements	Nb jours	Evènements	Nb jours
Mariage du salarié	6 jours	Obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours
PACS du salarié	4 jours	Obsèques d'un grand parents ou d'un petit-enfant	1 jour
Mariage d'un des enfants du salarié	2 jours	Obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Mariage d'un petit enfant du salarié	1 jour	Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Obsèques d'un enfant du salarié	5 jours	Congé de paternité (en jours calendaires)	11 jours 18 jours si naissance multiple
Obsèques du conjoint, partenaire lié par un PACS	4 jours	Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours
Obsèques du concubin	3 jours	Maladie d'un enfant*	3 jours*

* portés à 5 en cas d'hospitalisation

Sources : Loi travail 08/08/2016+Accord FM 05/01/2006+CCN Cadres art 30+CCN OETAM art 34+Accord d'adaptation relatif à la fusion Dalkia France/Dalkia FM

2421 ■ PRIME DE ST ELOI

Versement par l'entreprise d'une prime de St Eloi, d'un montant de 39 euros.

2422 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE (CONVENTION COLLECTIVE)

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

Préavis :

Le préavis est équivalent à celui prévu en cas de licenciement.

Source : Code du Travail - art L 1237-10

Indemnités de départ en retraite :

★ Ancienneté de 1 à 10 ans :

. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :

. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.

Sources : Ordonnances Macron + CCN OETAM art 20.4

B) PERSONNEL CADRE.

Préavis :

Le préavis est équivalent à celui prévu en cas de licenciement (cf paragraphe 2414).

Source : Code du Travail - art L 1237-10 - CCN art 22.2

Indemnités de départ en retraite :

1) Départ en retraite à l'initiative du cadre :

★ Ancienneté de 8 mois à 10 ans :

. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :

. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.

2) Mise en retraite à l'initiative de l'employeur :

★ Ancienneté de 8 mois à 10 ans :

. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté entre 10 et 20 ans :

. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.

★ Ancienneté supérieure à 20 ans :

. 20 % de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années,

. 25 % pour les 10 suivantes,

. 35 % pour celles comprises entre la 21^{ème} et 30^{ème} année d'ancienneté,

. 45 % par année au-delà.

Source : Ordonnances Macron + CCN Cadre art 22.3

2423 ■ Au titre des activités sociales & culturelles du CE _ Année 2018

Intitulé	Conditions d'attribution	Participation du C.E
Loisirs et culture	Participation du CE à toute dépense pour des activités sportives, de loisirs ou culturelles	160 € maximum dans l'année et par famille
Mariage ou PACS	sur présentation d'un certificat de mariage ou PACS	120 € en bons d'achat
Naissance ou adoption	sur présentation d'un extrait d'acte de naissance ou livret de famille	120 € en bons d'achat ou de chèque libellé à l'ordre du fournisseur
Départs à la retraite pour salarié ayant + 5 ans d'ancienneté	sur justificatif de départ en retraite et ancienneté > 5 ans	120 € en bons d'achat
Colonies de vacances, centre aérés, etc...	participation du CE pour une durée maximum de 21 jours par enfant suivant les revenus	9 €/jour avec un maximum de 40% des frais pris en charge à 15 €/jour avec un maximum de 95% des frais pris en charge
Chèques vacances ou Vacances salariés	400 € de chèques vacances ou remboursement partiel d'une location vacances	de 130 € à 250 € suivant barème d'imposition
Séjour Pierre et Vacances	Prix du séjour inférieur OU égal à 160€	Prise en charge du CE de 25%
Jouets de Noël	attribution d'un bon d'achat par enfant de 16 ans maximum dans l'année	60 €
Bon d'achat Noel	attribution d'un bon d'achat par salarié en 2018	110 €
Aide aux devoirs	Sur internet, réponse aux questions posées	100% pris en charge par le CE
Solidarité	en cas de décès d'un salarié ou de son conjoint	1500 € s'il s'agit d'un salarié ou 750 € pour le conjoint

2424 ■ Médailles du travail

Montant de la prime pour la médaille du travail

Partie fixe :

- Médaille Argent : 61 € (20 années de service)
- Médaille Vermeil : 92 € (30 années de service)
- Médaille Or : 107 € (35 année de service)
- Médaille Grand Or : 122 € (40 années de service)

Partie variable :

- 21 € par année d'ancienneté pour la médaille d'Argent
- 22 € par année d'ancienneté pour la médaille de Vermeil
- 23 € par année d'ancienneté pour la médaille d'Or
- 26 € par année d'ancienneté pour la médaille Grand Or

L'ancienneté s'apprécie de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise à l'année d'éligibilité à la médaille

26 ■ PARTICIPATION FINANCIERE DES SALARIES

263 ■ MONTANT BRUT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

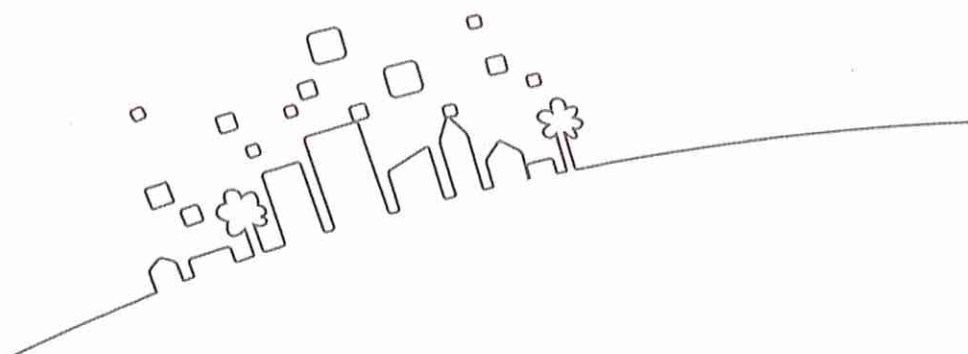
2016	2017	2018
466 007	789 869	329 931

264 ■ MONTANT MOYEN DE L'INTERESSEMENT PAR SALARIE BENEFICIAIRE

2016	2017	2018
509	867	344



03. Conditions d'hygiène et de sécurité



31 ■ ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311 ■ TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL	Nombre d'accidents du travail	Nombre d'heures travaillées
2016	0,00	4,83	0,00	0,00	0,00	4,25	-	-
2017	3,95	11,72	10,27	0,00	0,00	9,94	14	1 408 429
2018	0,00	7,36	22,27	0,00	0,00	6,72	10	1 488 950

► $\frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêts} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

312 ■ TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL	Nombre de jours perdus	Nombre d'heures travaillées
2016	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,12	-	-
2017	0,16	0,17	0,10	0,00	0,00	0,16	229	1 408 429
2018	0,00	0,13	0,17	0,00	0,00	0,10	153	1 488 950

► $\frac{\text{Nb de jours perdus pour accident de travail} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

AUTRES INDICATEURS DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Indicateurs

	313		314
	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées dans l'année¹		Nombre d'accidents mortels
	Français	Etrangers	
2016	0		0
2017	0		0
2018	0	0	0

	315	316
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre d'accidents (avec arrêt) dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
2016	0	-
2017	1	-
2018	5	1

317 ■ TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE

	Taux moyen	Montant
2016	1,46%	484 786
2017	1,46%	459 358
2018	1,33%	456 471

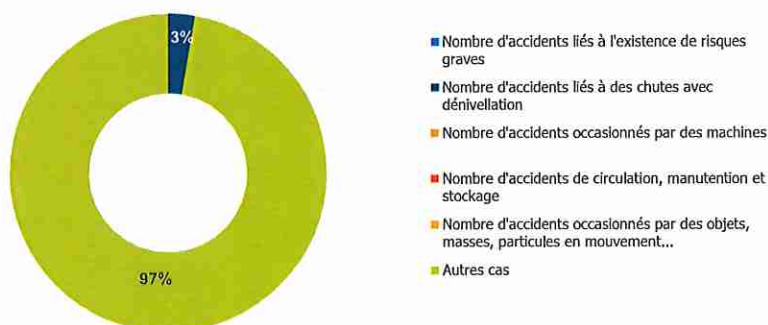
► Montant total des cotisations sociales patronales de sécurité sociale payé au cours de l'année, au titre des accidents de travail.

32 ■ REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ELEMENTS MATERIELS

	321	322	323	324	325	326
	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	Nombre d'accidents occasionnés par des machines	Nombre d'accidents de circulation, manutention et stockage	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement...	Autres cas
2016	1	1	1	7	0	9
Dont AT avec arrêt	0	0	0	1	0	4
2017	1	1	0	4	1	22
Dont AT avec arrêt	1	1	0	1	0	10
2018	0	1	0	0	0	37
Dont AT avec arrêt	0	0	0	0	0	10

► Salariés ayant été victimes d'un accident du travail lié à un élément matériel.

REPARTITION DES AT PAR ELEMENTS MATERIELS



★ Exemples :

Indicateur 321 : oxyde de carbone ; émanations ; gaz ; essence ; mélange air-poussière ; canalisations enterrées ; lignes aériennes B.T.,...

Indicateur 322 : échelles mobiles, fixes ; passerelles, galeries surélevées ; toitures, terrasses ; échafaudages ; fosses, trémies, caniveaux,...

Indicateur 323 : machines à broyer, pulvériser ; machines à mélanger, malaxer ; machines à couper ; machines à métaux ; machines à bois,...

Indicateur 324 : ascenseurs ; monte-charges ; grues ; chariots à main ; quatre roues ; bicyclettes ; treuils ; crics ; monorails,...

Indicateur 325 : particules de meules ; effondrement stockage ; cisailles ; couteaux ; marteaux ; tournevis ; leviers ; clefs ; limes,...

33 ■ MALADIES PROFESSIONNELLES

	331	332	333
	Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée (Maladies professionnelles reconnues et inscrites au Tableau)*	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel (Maladies professionnelles non reconnues)**	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles
2016	1	2	-
2017	1	0	-
2018	5	0	-

*Dossier transmis à la Sécurité Sociale, pas forcément accepté

** Ce sont les affections pathologiques assimilées à des maladies professionnelles mais non reconnues par la Sécurité Sociale et non inscrites au tableau des maladies professionnelles.

34 ■ COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

341 ■ NOMBRE DE REUNIONS DU CHSCT

2016	2017	2018
7	5	4

35 ■ DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

351 ■ FORMATION A LA SECURITE

	Nombre de participants à la formation habilitation électrique	Nombre de participants à la formation habilitation habilité gaz	Nombre de participants à la formation habilitation conduite véhicules	Nombre de participants à la formation secourisme	Nombre de participants à la formation prévention	TOTAL
2016	166	98	101	33	534	932
2017	287	10	76	33	213	619
2018	317	165	117	62	321	982

352 ■ EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME SECURITE - DALKIA

La performance en Santé Sécurité est une preuve de professionnalisme et un facteur différenciant vis-à-vis de la concurrence.

Dans le cadre du Programme Initiative Phare Cap Dalkia, l'année 2018 reste dans le prolongement des actions lancées les années précédentes avec le lancement de nouveaux projets, le prolongement et suivi des pratiques déjà opérationnelles.

Le renforcement de notre culture sécurité est une des Initiatives Phares du programme Cap Dalkia, c'est une des actions du Pilier 3 "Ambition Humaine".

Nos axes forts sont :

- Renforcer nos pratiques et notre management santé sécurité,
- Associer l'ensemble de nos filières et de nos filiales,
- Développer une culture de la sécurité partagée par tous,
- Associer nos parties prenantes externes à notre politique et à nos actions.

Renforcer nos pratiques et notre management santé sécurité

Nous prolongeons la digitalisation de nos outils de prévention avec la dématérialisation de la Visite de Sécurité par la Hiérarchie (VSH), l'ARS ou encore le Plan de prévention, le tout réuni dans le Portail Prévention Santé Sécurité. Ces outils rejoignent pour rappel, ceux déjà digitalisés comme Echap&Belle (détection des situations dangereuses ou presqu'accident), l'audit sous-traitants, l'application causeries (catalogue et planification de causeries). Cela rend nos mesures de prévention plus efficaces, plus opérationnelles et plus simples. L'effort porte donc sur l'accompagnement au déploiement et au pilotage/suivi des actions.

Dans le cadre de Cap Dalkia, une nouvelle campagne de communication a été lancée afin de promouvoir une culture sécurité, de faire monter en compétences les collaborateurs et rendre chacun acteur de sa sécurité et de celle des autres. Cette campagne se compose de films à forte intensité, de kits thématiques, d'affiches et d'une nouvelle charte graphique propre à la prévention santé sécurité.

DALKIA possède plusieurs certifications sécurité. Des tendances fortes sont à souligner :

1. L'intégration de l'OHSAS 18001 dans le Système de Management Intégré : coût de l'ensemble de la certification SMI : **16 150 € HT**
2. Le développement de la certification MASE dans les Centres Opérationnels des régions
3. Le maintien de la certification CEFRI : **6 084 € HT**

Les dépenses relatives à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques correspondent pour l'ensemble de nos secteurs d'exploitation aux audits des sites, chiffrages pour mises en conformité, signalétique, et suivi des tableaux de bord. Utilisation du module Plan d'action pour le suivi des actions correctives.

La mise à jour des Documents Uniques dans les régions est un travail réalisé au fil de l'eau par les correspondants sécurité et leurs responsables. Une présentation annuelle est faite au CHS-CT.

La filière QSE a continué ses actions de prévention sur ce sujet prioritaire :

Poussières de bois :

- Les mesures d'empoussièrment sont toujours déployées unilatéralement dans toutes les régions de Dalkia.

Les plans d'actions associés sont construits avec les acteurs du réseau de la prévention Santé et Sécurité après présentation des résultats.

Les dépenses (pour Dalkia) pour mieux former nos salariés et nos managers sont relatives aux :

Accueil nouveaux embauchés, plan de prévention, CHSCT	146 K€
AIPR	90 K€
Amiante, légionelle, risque chimique, piscine	230 K€
CACES, travail en hauteur	863 K€
Chauffage, électricité, industrie, nucléaire	474 K€
Gestes et postures, prévention des risques liés à l'activité physique	123 K€
Habilitation électrique + gaz	1 797 K€
Journée Sécurité	41 K€
Management de la sécurité	65 K€
Sauveteurs secouristes	294 K€
Sécurité, Incendie, SSIAP, équipements de travail portatifs	306 K€
Technique	22 K€
Qualité	9 K€
TOTAL	4 460 K€

Associer l'ensemble de nos filières et de nos filiales :

Dalkia a veillé dans le déploiement de nos standards de préventions (Visites Sécurité par la Hiérarchie, échanges prévention, audits sous-traitants, ARS, Plan de prévention, Campagne de communication (affiches mensuelles et kits semestriels relatifs à nos risques) de systématiquement partager le sujet pour l'ensemble des filières et des filiales. Les 2 kits déployés en 2018 sont les kits du risque électrique et du kit hauteur).

L'utilisation des outils numériques ont permis de quantifier et de suivre certaines actions de préventions. Il a été réalisé 6 784 causeries qui ont été animées par 1 780 managers. Grâce à l'application Echappelle, 6 253 situations dangereuses et presque accidents ont été remontés et plus de la moitié ont été traités ou signalés aux clients. Près de 1 600 audits sous-traitants ont été réalisés. Plus de 1 200 VSH réalisées en 2018. En 2019, l'application VSH rejoindra le portail sécurité.

Pour les filières, c'est l'association de la DTGP, du Commerce, des Achats à nos projets, en leur clarifiant leurs missions, en les formant et en les outillant.

Pour les filiales, c'est non seulement l'intégration des préventeurs dans le réseau des QSSE mais également la réalisation d'un audit sécurité systématique, et le déploiement d'actions très importantes de formation aux managers sur la santé et la sécurité. Toutes ces actions sont développées pour appliquer les mêmes exigences et les mêmes standards de Dalkia.

Développer une culture de la sécurité partagée par tous

Il s'agit également d'associer nos salariés à notre politique, par la détection de situations à risques, en renforçant l'efficacité des échanges prévention (1 par mois), et en favorisant la prise d'initiatives (Victoires de Dalkia).

Enfin il nous faut pour compléter notre politique santé sécurité communiquer et médiatiser le sujet en donnant plus de visibilité sur les sites, par le biais de panneaux supports pour afficher nos performances sécurité, en établissant des points sécurité réguliers à chaque COMEX, chaque CODIR, chaque COPROJ, chaque comité Achats, Commerce... (nouvelle campagne de communication dans le cadre de Cap Dalkia).

Maintenir nos actions de prévention récurrentes

Les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un dispositif de **soutien psychologique** avec l'ICAS à destination des salariés et de l'encadrement, en cas de crise ou traumatisme (accident grave, ...) générateur de stress (Abonnement pour le siège de 3 K€ annuel et 630 € annuel d'entretiens et de face à face).

En 2018, la campagne de **vaccination** (grippe) a été mutualisée avec la région Ile de France.

Les dépenses relatives à la fourniture de **détecteurs individuels** mono gaz (CO) ou multi gaz (O2, H2S, CH4, ...) pour les techniciens qui interviennent en chaufferies ou en espaces confinés (chambre de vannes notamment) d'un montant de **1 063 K€** pour Dalkia France

Les dépenses relatives au balisage et à la signalisation (rubalise, cônes...) et à la réédition de documents (Consignes de sécurité, plans de prévention...) **Coût : 344 K€** pour Dalkia France

Les dépenses relatives à la dotation annuelle de **Vêtements de travail** : **Coût 223 K€** pour la région Centre-Ouest

Les dépenses relatives aux achats d'**EPI**, pour un montant de **1 905 K€** pour Dalkia France

Des dépenses sont relatives à la mise à jour des outils informatiques (Sigma, Hold) pour le suivi et la gestion des « **habilitations** », et la « **Protection du Travailleur Isolé** ».

Les dépenses liées au suivi médical : **Coût : 110 K€** pour la région Centre-Ouest

Elles comprennent principalement les dépenses liées aux visites médicales et aux contrats plus généraux passés avec les services de médecine du travail.

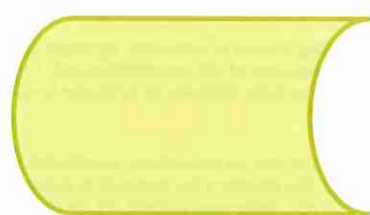
La prévention des risques liées à la légionelle, l'amiante, les rayonnements ionisants, le travail posté, renforcent la fréquence des visites médicales et les coûts y afférents.

Les dépenses relatives à la Conformité réglementaire :

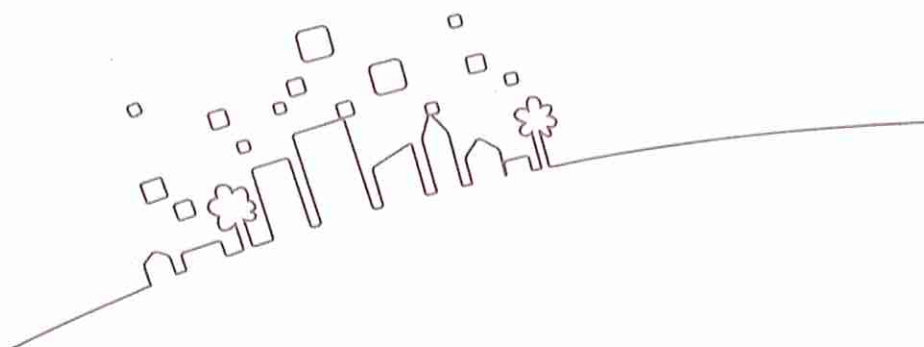
Les dépenses liées à l'abonnement de veille réglementaire auprès de l'entreprise spécialisée RED ON LINE, et le fonctionnement de l'équipe en charge d'animer cette veille au niveau du siège, des régions et des filiales.

Le journal de l'actualité réglementaire (JAR) est publié trimestriellement. **Coût : 4 375 €** pour Dalkia France

Les dépenses de suivi, de traitement et d'analyse des accidents dans ACCILINE : **Coût 27 K€** pour Dalkia France



04. Autres conditions de travail



41 ■ DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411 ■ HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHE

Personnel non posté : 34 heures 12 minutes ou 35 heures

Personnel posté : 33 heures 36 minutes

412 ■ NOMBRE DE SALAIRES AYANT BENEFICIES D'UN REPOS COMPENSATEUR

	4122 *	4123	415
	Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur / système conventionnel	Nombre de jours de repos de réduction du temps de travail exercés au cours de l'année	Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
2016	394	15 354	587
2017	403	15 177	576
2018	443	15 312	619

* salarié ayant eu au moins une heure de SIU dans l'année

414 ■ NOMBRE DE SALAIRES OCCUPES A TEMPS PARTIEL

CADRES		1 à 19 heures	20 à 30 heures	31 à 34h12	TOTAL
2016		0	3	1	4
2017		0	4	2	6
2018		0	2	2	4
ETAM		1 à 19 heures	20 à 30 heures	31 à 34h12	TOTAL
2016	AGENTS MAITRISE	0	6	2	8
	TECHNICIENS	0	1	0	1
	EMPLOYES	1	0	0	1
2017	AGENTS MAITRISE	0	7	0	7
	TECHNICIENS	0	1	0	1
	EMPLOYES	1	0	0	1
2018	AGENTS MAITRISE	1	8	0	9
	TECHNICIENS	0	1	0	1
	EMPLOYES	1	0	0	1
OUVRIERS		1 à 19 heures	20 à 30 heures	31 à 34h12	TOTAL
2016		0	0	0	0
2017		0	0	0	0
2018		0	0	0	0
TOTAL		1 à 19 heures	20 à 30 heures	31 à 34h12	TOTAL
2016		1	10	3	14
2017		1	12	2	15
2018		2	11	2	15

416 ■ NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGES ANNUELS

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2016	38	33	33	33	33	34
2017	38	33	33	33	33	34
2018	38	33	33	33	33	34

► Il s'agit des droits théoriques acquis au titre des congés payés + la moyenne des droits acquis au titre des congés d'ancienneté par le personnel présent du 1er juin au 31 mai.

417 ■ NOMBRE DE JOURS FERIES

2016	2017	2018
8	9	9

42 ■ ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

421 ■ NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUITS

ETAM		2 x 8	3 x 8	TOTAL	Dont salariés de 50 à 54 ans	Dont salariés de 55 ans et plus
2016	AGENTS MAITRISE	7	38	45	4	5
	TECHNICIENS	7	4	11	0	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2017	AGENTS MAITRISE	8	36	44	5	6
	TECHNICIENS	4	1	5	0	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2018	AGENTS MAITRISE	7	41	48	4	7
	TECHNICIENS	7	2	9	0	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
OUVRIERS		2 x 8	3 x 8	TOTAL	Dont salariés de 50 à 54 ans	Dont salariés de 55 ans et plus
2016		0	1	1	0	1
2017		0	0	0	0	0
2018		0	0	0	0	0
TOTAL		2 x 8	3 x 8	TOTAL	Dont salariés de 50 à 54 ans	Dont salariés de 55 ans et plus
2016		14	43	57	4	7
2017		12	37	49	5	7
2018		14	43	57	4	8

► Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.

43 ■ CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	431	432
	Nombre de personnes exposées habituellement et continuellement à plus de 85 décibels.	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures.
2016	66	0
2017	139	0
2018	57	0

► Cet indicateur dépend des réponses des médecins du travail. D'une année sur l'autre le nombre de réponses varient.

44 ■ TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis le 1er juillet 1999, pour le personnel à temps complet, la durée du temps de travail a été réduite de 10% par rapport à l'horaire de 38 Heures qui était appliqué. En conséquence, la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 34 Heures 12 Minutes.

La réduction du temps de travail se traduit par l'octroi de 23,80 jours de repos, appelés repos RTT qui intègrent le jour de congé mobile. La journée de solidarité a fait l'objet d'un accord pour 0,80 jours.

L'organisation du temps de travail demeure définie sur une base hebdomadaire moyenne de 38 Heures dans un schéma d'annualisation du temps de travail.

Toutefois et conformément à l'accord du 5 janvier 2006, certains salariés peuvent être amenés à travailler sur une base hebdomadaire de 34 Heures 12 Minutes sur 5 jours sans octroi de jours de RTT. Au 31 décembre 2018, ce nombre de salariés travaillant dans le cadre de cette organisation s'élève à 28.

Concernant le personnel posté 3x8, la durée hebdomadaire moyenne du travail a été ramenée à 33 Heures 36 Minutes.

Afin de faire face aux transformations en cours (évolutions des marchés, attentes clients, développement du numérique...) dans un contexte concurrentiel accru et rendre les organisations de travail plus flexibles, trois accords collectifs ont été signés, le 6 septembre 2018, avec les partenaires sociaux. Ils portent sur la durée du travail des ouvriers et agents de maîtrise, sur celles des salariés cadres ainsi que sur l'organisation de l'astreinte.

45 ■ DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2016	2017	2018
154 532	267 341	222 921

► Ce montant reprend uniquement les dépenses relatives aux vêtements de travail

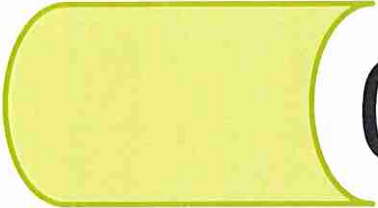
46 ■ SANTE AU TRAVAIL

	461	462	463
	Nombre d'examens cliniques	Nombre d'examens complémentaires	Temps consacré, par le médecin du travail, à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
2016	264	353	1/3 du temps de travail
2017	287	454	1/3 du temps de travail
2018	189	275	1/3 du temps de travail

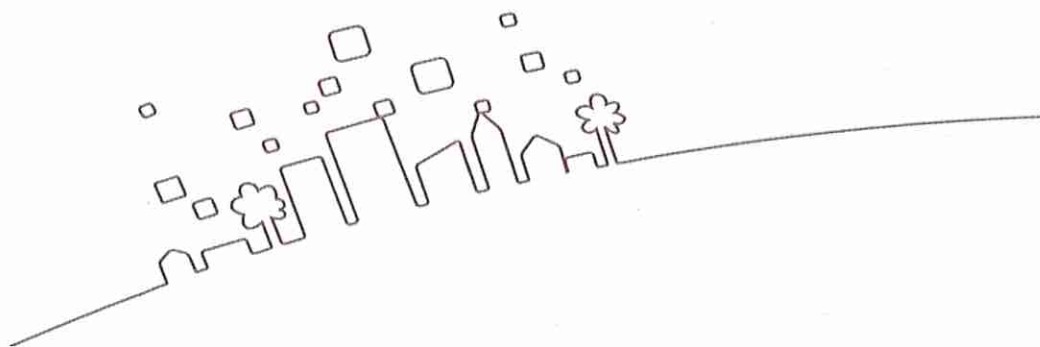
► Cet indicateur dépend des réponses des médecins du travail. D'une année sur l'autre le nombre de réponses varie.

47 ■ TRAVAILLEURS INAPTES

	471	472
	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à l'emploi, par le médecin du travail	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
2016	2	0
2017	1	0
2018	1	0



05. Formation



51 ■ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

511 ■ POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACREE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

2016	2017	2018
3,98%	3,46%	3,63%

► A partir de 2015, il ne s'agit plus que de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme

512 ■ MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE

	Formation interne	Formations effectuées en application de conventions	Versements à des fonds d'assurance-formation	Trésor et autres	TOTAL
2016	867 181	-	-	334 318	1 201 499
2017	815 249	-	-	331 577	1 146 826
2018	949 117	-	-	360 200	1 309 317

► A partir de 2015, il ne s'agit plus que de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme

513 ■ ACTIONS DE FORMATION

5131 ■ Nombre d'actions de formation

	ACTIONS FORMATION		STAGIAIRES	ACTIONS FORMATION		STAGIAIRES	ACTIONS FORMATION		
CADRES	HOMMES			FEMMES			TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	315		113	58		25	373	59	38
2017	382		122	68		25	450	76	58
2018	300		99	75		28	375	55	37
AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	HOMMES			FEMMES			TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	1 345		529	123		65	1 468	226	113
2017	1 244		537	169		70	1 413	207	147
2018	1 562		578	116		59	1 678	202	138
OUVRIERS ET EMPLOYES	HOMMES			FEMMES			TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	20		17	0		0	20	0	1
2017	23		11	2		1	25	0	0
2018	41		16	0		0	41	0	4
TOTAL	HOMMES	%	STAGIAIRES	FEMMES	%	STAGIAIRES	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	1 680	90%	659	181	10%	90	1 861	285	152
2017	1 649	87%	670	239	13%	96	1 888	283	205
2018	1 903	91%	693	191	9%	87	2 094	257	179

► A partir de 2015, il ne s'agit plus que de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme

5132 ■ Taux de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année considérée

2016	2017	2018
74%	84%	71%

514 ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

	CADRES	AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL
2016	2 974	14 463	354	17 790
2017	3 223	13 207	392	16 822
2018	3 118	17 568	382	21 068

► L'ensemble des heures de formation sont rémunérées chez Dalkia. À partir de 2015, il ne s'agit plus que de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme

515 ■ DECOMPOSITION PAR TYPES DE STAGES*

	Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise	Actions de développement des compétences	TOTAL
2016	1 859	2	1 861
2017	1 797	91	1 888
2018	1 948	146	2 094

* L' article 8 de la loi du 24 novembre 2009 ne distingue plus que deux catégories de formation: les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences du salarié.

► A partir de 2015, il ne s'agit plus que de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme

51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLÔMANTE

► Autres formations relatives à l'acquisition de diplôme : contrat de professionnalisation ,période de professionnalisation, CPF...

513 bis ■ ACTIONS DE FORMATION

5131 bis ■ Nombre d'actions de formation

CADRES	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	1		0		1	0	0
2017	0		0		0	0	0
2018	1		0		1	0	0
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	24		1		25	0	0
2017	16		0		16	0	0
2018	26		3		29	0	0
OUVRIERS ET EMPLOYES	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	5		0		5	0	0
2017	5		0		5	0	0
2018	0		0		0	0	0
TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	30	97%	1	3%	31	0	0
2017	21	100%	0	0%	21	0	0
2018	27	90%	3	10%	30	0	0

514 bis ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

	CADRES	AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL
2016	250	5 985	1 676	7 911
2017	0	3 493	1 515	5 008
2018	432	8 454	0	8 886

► L'ensemble des heures de formation sont rémunérées chez Dalkia.

52 ■ CONGES FORMATION

	521*	522	523
	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré au sens des articles L 6322-1 et suivants, R-6322-4 et suivants.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
2016	0	0	0
2017	2	0	0
2018	2	0	0

* Il s'agit du nombre de personnes en congé individuel de formation durant l'année considérée.

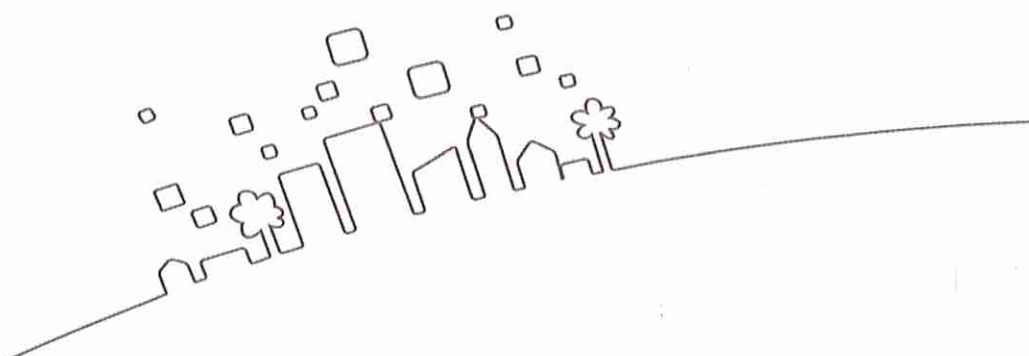
53 ■ ALTERNANCE

531 ■ NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION CONCLUS DANS L'ANNEE

	2016	2017	2018
Apprentissage	9	13	13
Contrat de prof.	7	12	12



06. Relations professionnelles



61 ■ ELECTIONS DES IRP - REGION CENTRE OUEST - 2015

611 ■ PARTICIPATION AUX ELECTIONS

611.1 ■ Election des Délégués du Personnel

		1° collège* Ouvriers, employés et techniciens		2° collège Agents de maîtrise et cadres	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Nombre d'inscrits		90	90	804	804
Nombre de suffrages exprimés		35	35	446	445
Nombre de suffrage blancs ou nuls		1	1	6	6
Nombre de suffrages valables		34	34	440	439
liste C.F.D.T.	Nombre de bulletins valables	16	16	122	110
	Nombre de sièges	0	0	2	2
liste C.G.T.	Nombre de bulletins valables	liste commune C.F.D.T/C.G.T		95	101
	Nombre de sièges	liste commune C.F.D.T/C.G.T		2	2
liste U.N.S.A.	Nombre de bulletins valables	18	18	85	92
	Nombre de sièges	1	1	1	2
liste C.F.E./C.G.C.	Nombre de bulletins valables	-	-	138	136
	Nombre de sièges	-	-	3	2

* Résultat du 2nd tour car quorum non atteint au 1er tour

611.2 ■ Election du Comité d'Etablissement

		1° collège * Ouvriers, employés et techniciens		2° collège Agents de maîtrise		3° collège Cadres	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Nombre d'inscrits		90	90	651	651	153	153
Nombre de suffrages exprimés		36	36	351	352	98	97
Nombre de suffrage blancs ou nuls		1	1	6	7	0	0
Nombre de suffrages valables		35	35	345	345	98	97
liste C.F.D.T.	Nombre de bulletins valables	17	16	112	109	-	-
	Nombre de sièges	0	0	2	2	-	-
liste C.G.T.	Nombre de bulletins valables	liste commune C.F.D.T/C.G.T		66	82	19	20
	Nombre de sièges	liste commune C.F.D.T/C.G.T		1	1	0	0
liste U.N.S.A.	Nombre de bulletins valables	18	19	111	91	-	-
	Nombre de sièges	1	1	1	1	-	-
liste C.F.E./C.G.C.	Nombre de bulletins valables	-	-	56	63	79	77
	Nombre de sièges	-	-	1	1	1	1

* Résultat du 2nd tour car quorum non atteint au 1er tour

612 ■ VOLUME GLOBAL DES CREDITS D'HEURES UTILISES PENDANT L'ANNEE

Institutions représentatives du personnel	Crédits d'heures mensuels
Délégués du personnel titulaires	20 heures / mois
Délégués du personnel suppléants	10 heures / mois
Membres titulaires du comité d'établissement	25 heures / mois
Membres suppléants du comité d'établissement	10 heures / mois
Délégués syndicaux	25 heures / mois
Représentants syndicaux au comité d'établissement	20 heures / mois
Membres du CHSCT	20 heures / mois
Délégués syndicaux centraux	500 heures / an
Délégués syndicaux nationaux	Si l'organisation Syndicale est présente dans moins de 3 établissements : 420 heures / an Si l'organisation Syndicale est présente dans au moins 3 établissements : 500 heures / an
Représentants de la section syndicale	4 heures / mois

	613	614	615
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel	Accords signés au sein de Dalkia France au cours de l'année considérée	Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, social et syndical
2016	25	8	1
2017	24	4	1
2018	23	10	2

62 ■ INFORMATION ET COMMUNICATION

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2018 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

DOMAINES	DESCRIPTIF
Editions	Comité éditorial hebdomadaire avec les régions et les filiales (écrans d'accueil + traduction en anglais, Twitter, LinkedIn, Instagram, emag) Animation des réseaux sociaux : Twitter, LinkedIn, Instagram (reprise de l'animation du compte Instagram par le pôle édito en septembre) Animation éditoriale du site dalkia.fr : mag en ligne, actus hebdomadaires, webdocs 3 ex d'Energies le Mag (rédaction quasi à 100% en interne), tirage 18 000 ex ; traduction en anglais du mag depuis le numéro 10 1 ex de Doppler (magazine dédiée à la santé) Lettre clients (plusieurs numéros par an), en lien avec le marketing Lettre internationale (4 numéros), en lien avec la direction internationale Brochure institutionnelle, qui a aussi été traduite en anglais Réalisation de la présentation institutionnelle (ppt), qui a aussi été traduite en anglais Réalisation des chiffres clés externes 2018 + traduction en anglais Contributions aux publications d'EDF : coordination avec l'équipe réseaux sociaux, lettre des services énergétiques, participation aux comités éditoriaux métiers EDF, guide « EDF et vous », etc.... Photothèque: organisation des reportages photo... Gestion des visites internes du showroom (invitations et statistiques)
Multimédia (internet, Intranet, Réseaux sociaux)	Nouveau dalkia.fr + usine à sites (50 sites) Intranet : évolutions graphiques homepage, médiathèque, espaces photos, communautés. Refonte de la rubrique marketing. Création de 2 communautés et 28 espaces de travail dans d&you : RGPD, CAP Dalkia Travaux, traitement d'eau, innovation et numérique, dalkia biogaz... Lancement application mobile d&you Lancement passeport numérique avec RH et DSI Nouveau site internet : Dalkia wasternergy RGPD : plan de communication, suivi projet pour l'équipe communication, traitement des processus, traitement des contenus juridiques sur nos sites internet dalkia.fr et sites reseaux , réunion avec les régions Cartographie e-influence (voir annexe) Statistiques : Mise en place d'un tableau de bord mensuel dalkia.fr + D&You dont Cap Dalkia + SEO (voir annexe). Projet women energy in transition : plan de com réseaux sociaux, internet, retransmission Périscope (1ere pour Dalkia) Programme ambassadeurs réseaux sociaux. Création d'une page wikipedia Dalkia polonaise + mise à jour des pages en français et anglais
Communication Interne	Cap Dalkia 5 Films Cap Dalkia Publications Cap Dalkia : brochure bilan Top 150, rédactions des Flashs, des newsletters, fiches des IP, brèves, ltv des sponsors et pilotes stratégiques... Support actions communications des régions. Support pages Cap Dalkia dans Energie le Mag pour les régions. Espace Cap Dalkia sur appli mobile Avec les Ressources Humaines Création de la campagne sécurité Groupe Ambition zéro accident (vidéos, témoignages, affiches, kit risque électrique) Création de marque employeur : affiches, campagne réseaux sociaux (depuis la consultation, analyse besoins et conception) Avec la DTO Lancement communication interne ambition travaux ouverture espace intranet travaux et invité JT Avec la Direction Relation Clients Création du film Services numériques aux clients + 3 tutoriels (Espace Clients, Inviso et Energylive) Divers Animation d'EDF Pulse interne (2 Prix en 2018) Réalisations 10 JT et reportages terrain Conception et animation des mardis de Valmy
Médias	22 546 visiteurs sur l'espace presse de dalkia.fr 4 tribunes (Les Echos, Le Monde, LinkedIn,...) 12 Interviews dans la presse (Le Figaro, Les Echos, Le Moniteur, Usine nouvelle, Energie Plus...) 1 conférence de presse 3 voyages de presse (Cachan + Tresorio + Perpignan) 2 visites du Ministère de l'Ecologie (Cachan + Bagneux)
Communication de crise	1 Guide de communication de crise Adossement communication de crise au SMI 6 modèles de communiqués de presse de crise 1 carte format CB de communication de crise 1 formation de la filière communication en communication de crise Mise en place d'un plan de formation pour les porte-paroles Dalkia

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2018 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION - SUITE

Eléments de langage	Réalisation et mise à jour de 30 EDL métiers pour structurer la communication nationale et pour la refonte de dalkia.fr
	4 EDL pour interventions de Sylvie Jéhanno (smart energies summit, Les Echos Innovator, BIG, JNFE)
Vidéos externes	Vidéo pédagogique BIM Vidéo rebranding
Evénementiel et divers	Salons & événementiel : organisation, logistique, suivi de tous les salons de Dalkia. Road shows, Séminaires et TOP : logistique des road shows, Top 150, soirées des Victoires, support des invitations, remontées de fichiers, cérémonie des Vœux, séminaires commerce et des autres filières. Affaires publiques (off) : PM, Arnaud Leroy, Pascal Canfin, conseillers PR + PM. Relations médias : RP avec les principaux journalistes du secteur + notamment adossement Women Energy sur les marques Les Échos et Le Parisien. Coordination Electric Days Coordination Salon des Maires. Refonte du processus SMI crise. Film institutionnel : Primé (argent) au Festival du Film du développe durable à Deauville et (argent aussi) au festival de La Baule (Festival VidéoShare). Showroom : upgrading 26e étage et accueil Tour Europe

622 ■ PROCEDURE D'ACCUEIL

ACCUEIL DU NOUVEL ENTRANT ET ETABLISSEMENT DE LA FICHE D'ACCUEIL :

Au cours d'un entretien d'accueil le responsable hiérarchique complète la « fiche d'accueil et d'intégration ».

Ce document permet de renseigner et de suivre :

- les différentes étapes d'un parcours d'intégration personnalisé,
- de planifier l'attribution des outils, des équipements et des documents requis dans le poste,
- d'identifier les formations et habilitations requises.

Cette fiche devra être retournée au service RH lors de la validation de la période d'essai, accompagnée de la « fiche d'entretien professionnel annuel ».

SUIVI DU PARCOURS D'INTEGRATION :

Le Responsable hiérarchique est responsable de la définition et du suivi du parcours d'intégration.

La traçabilité de ce parcours est réalisée à l'aide de la « fiche d'accueil et d'intégration ».

Le Responsable hiérarchique doit notamment s'assurer :

- Que le nouveau salarié a effectivement en sa possession les outils, les équipements, et les documents définis dans la fiche.
- Que les différentes actions d'accompagnement et/ou de formation identifiées dans la fiche, ont bien été programmées et sont régulièrement réalisées.
- Que le nouvel arrivant dispose effectivement de l'information suffisante sur :
 - la connaissance générale de l'entreprise et du Groupe, sa culture, ses règles,
 - son système de management qualité,
 - les réflexes et consignes sécurités, les risques potentiels et les particularités du métier.

Un parrain est également désigné par le responsable hiérarchique (il est identifié sur la DAE). Le parrain a pour mission de faciliter l'ensemble des démarches d'intégration du nouvel arrivant.

623 ■ SYSTÈME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

Chaque salarié de l'entreprise bénéficie d'un Entretien Annuel qui est mené par le responsable hiérarchique et qui se déroule en deux parties : l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel. Dans la pratique, ces deux entretiens peuvent être couplés mais doivent obligatoirement faire l'objet d'un temps distinct.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien d'évaluation. Le support d'entretiens se compose donc de deux formulaires distincts.

L'entretien d'évaluation permet de faire le point sur l'activité du collaborateur dans son poste : résultats, objectifs, évaluation des compétences, évaluation de l'efficacité des formations. Il porte sur :

- l'atteinte des résultats de l'année écoulée,
- l'évaluation des compétences clés en lien avec le poste occupé,
- l'efficacité des formations suivies,
- la fixation des objectifs de l'année à venir

L'entretien professionnel permet de faire le point sur le parcours professionnel et les compétences mises en oeuvre, les qualifications, les besoins en formation, la situation et les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur. Il doit permettre d'aborder :

- le poste de travail et les missions confiées,
- les compétences mises en oeuvre, à développer et à acquérir,
- les perspectives d'évolutions professionnelles : évolutions de l'emploi, projets, perspectives de progression au regard des besoins de l'entreprise,
- les formations déjà suivies ou à suivre,
- les actions éventuelles à mettre en place conjointement et en accord avec la Direction des Ressources Humaines : progression dans les activités, formation (mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), acquisition de tout ou partie d'une certification, bilan de compétences, Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), tutorat, etc.

Cet entretien doit également faciliter la compréhension et la prise en compte par le salarié des évolutions de son environnement professionnel pour son activité et son parcours.

L'entretien professionnel est également proposé aux collaborateurs qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé (maternité, parental d'éducation (y compris à temps partiel), soutien familial, adoption, sabbatique, etc.), ou d'un arrêt longue maladie, ceci dans un délai raisonnable.

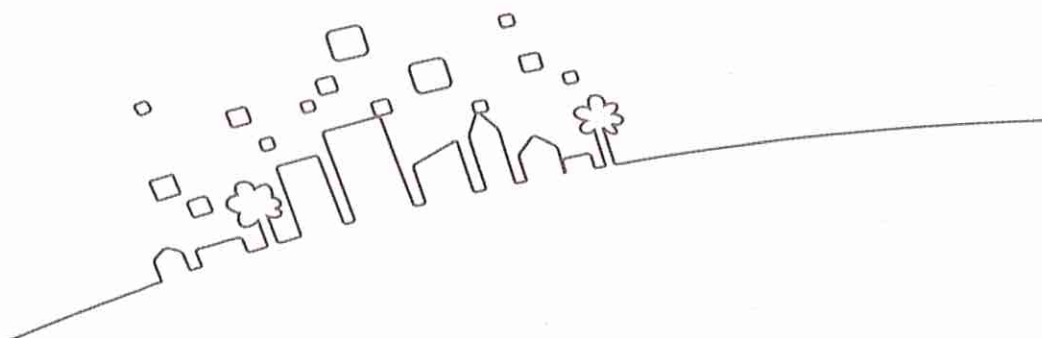
L'entretien professionnel permet également la prise en compte des seniors conformément au contrat de génération en place chez Dalkia.

63 ■ PROCEDURE

	631	632	633
	Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année.	Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'établissement est en cause.	Nombre de mise en demeure et de procès-verbaux de l'inspection du travail.
2016	2	3	2
2017	1	7	2
2018	1	4	2



07. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise



71 ■ ŒUVRES SOCIALES

711 ■ REPARTITION DES DEPENSES DE L'ENTREPRISE

	2016	2017	2018
Prêts logements accordés	-	-	-
Médecine du Travail	96 564	93 110	110 312
Vêtements de Travail	154 532	267 341	222 921
Primes de St Eloi	35 256	35 217	38 337
Médailles du travail	38 022	2 233	55 624
Réception du personnel	585 304	288 161	345 015
Transport	561 562	559 259	630 303
Restauration	92 529	92 718	98 953
Loisirs	-	-	-
TOTAL	1 563 769	1 338 039	1 501 466

► Nouvel indicateur en 2015.

712■ ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

	2016	2017	2018
Subvention A.S.C	476 738	401 024	438 642
Budget de fonctionnement	79 456	66 758	73 105
TOTAL	556 194	467 782	511 747

Présentation du bilan social au cours de la réunion du Comité d'Etablissement du :

Signatures :

Président du Comité d'Etablissement :

Secrétaire du Comité d'Etablissement :

