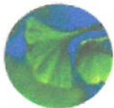


BILAN SOCIAL 2016

Etablissement Dalkia
Centre Ouest



Sommaire

01 Emploi

8	11 - EFFECTIFS	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 117 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon l'ancienneté 118 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon la nationalité Correspondance Niveau FEDENE / Catégorie Socio Professionnelle
13	12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS	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
14	13 - EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE	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
15	14 - DEPARTS	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
16	15 - PROMOTIONS	151 - Nombre de salariés promus dans l'année considérée

02 Rémunération et charges accessoires

16	16 - CHOMAGE (Non représenté car rien en 2016)
161	- Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée
16	
17	17 - HANDICAPS
171	- Nombre de salariés handicapés au titre de l'année considérée
17	
18	18 - ABSENTEISME
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
184	- Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet
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
21	21 - MONTANT DES REMUNERATIONS
211	- Rémunération mensuelle moyenne
212	- Part des primes à période non mensuelle
213	- Grille des rémunérations
22	22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS
221	- Rapport entre la moyenne des rémunérations des Ouvriers et celle des autres catégories
23	
24	23 - MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS
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	
24	24 - CHARGES ACCESSOIRES
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
2415	- Préavis de démission
2416	- Prime d'ancienneté
2417	- Congé de maternité
2418	- Congés Payés
2419	- Congés Payés supplémentaires pour ancienneté
2420	- Congés pour événements familiaux
2421	- Prime St-Eloi
2422	- Indemnité de départ en retraite
2423	- Activités sociales et culturelles du Comité d'Etablissement
2424	- Médailles du travail
26	26 - PARTICIPATION FINANCIERE DES SALAIRES
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

- 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

- 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

- 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

- 341 - Nombre de réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité

35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

- 351 - Formation à la Sécurité
- 352 - Evaluation budgétaire du programme de sécurité

41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- 411 - Horaire hebdomadaire moyen affiché
- 412 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur
- 4121 - Système légal (Non représenté car rien en 2016)
- 4122 - Système conventionnel
- 4123 - Nombre de jours de Repos Réduction Temps de Travail exercés au cours de l'année

04



Autres conditions de travail

413- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

(Non représenté car rien en 2016)

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

417 - Nombre de jours fériés

42 - ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

421 - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

43 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

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

45 - DEPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

46 - SANTÉ AU TRAVAIL

461 - Nombre d'examen cliniques

462 - Nombre d'examen complémentaires

travail

47 - TRAVAILLEURS INAPTES

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



Formation

51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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

515 - Décomposition par types de stages

51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLOMANTE

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

06 Relations professionnelles



52 - CONGES FORMATION

- 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

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

61 - ELECTIONS

- 611 - Participation aux Elections de la Région
- 612 - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année
- 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

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

63 - PROCEDURE

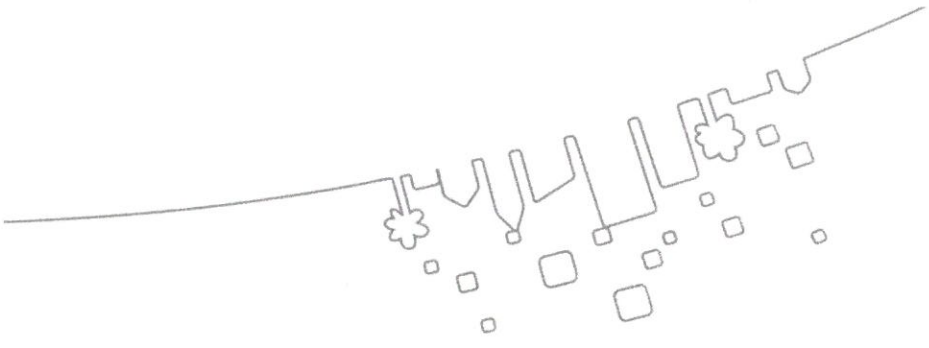
- 631 - Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année
- 632 - Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'entreprise est en cause
- 633 - Nombre de mise en demeure et de Procès-verbaux de l'inspection du travail

07 Autres conditions de vie relevant de l'entreprise



71 - OEUVRES SOCIALES

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



01. Emplois

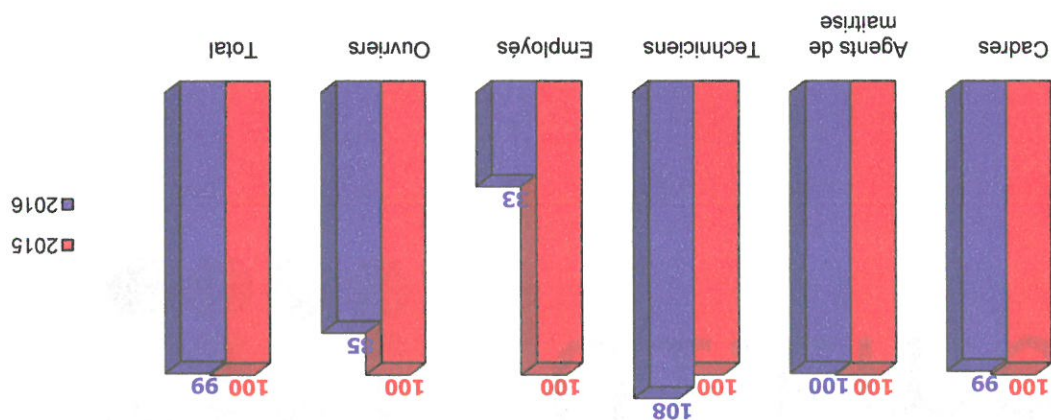
11 ■ EFFECTIFS

111 ■ EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE

	2015	Dont salariés de 55 ans et plus	2016	Dont salariés de 55 ans et plus
CADRES	158	30	156	25
AGENTS MAÎTRISE	669	99	666	101
TECHNICIENS	59	5	64	5
EMPLOYES	3	1	1	0
OUVRIERS	27	6	23	5
TOTAL	916	141	910	136

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

EVOLUTION DES EFFECTIFS - BASE 100 EN 2014



112 ■ EFFECTIF PERMANENT

	2015	2016
CADRES	142	147
AGENTS MAÎTRISE	631	622
TECHNICIENS	44	42
EMPLOYES	1	0
OUVRIERS	9	7
TOTAL	827	818

► 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 SALAIRES TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AU 31 DECEMBRE

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

	2015	2016	Dont alternants	Dont alternants
CADRES	4	0	0	0
AGENTS MAITRISE	8	1	9	4
TECHNICIENS	13	8	16	16
EMPLOYES	1	1	0	0
OUVRIERS	18	18	16	16
TOTAL	44	28	41	21

114 ■ EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNEE

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

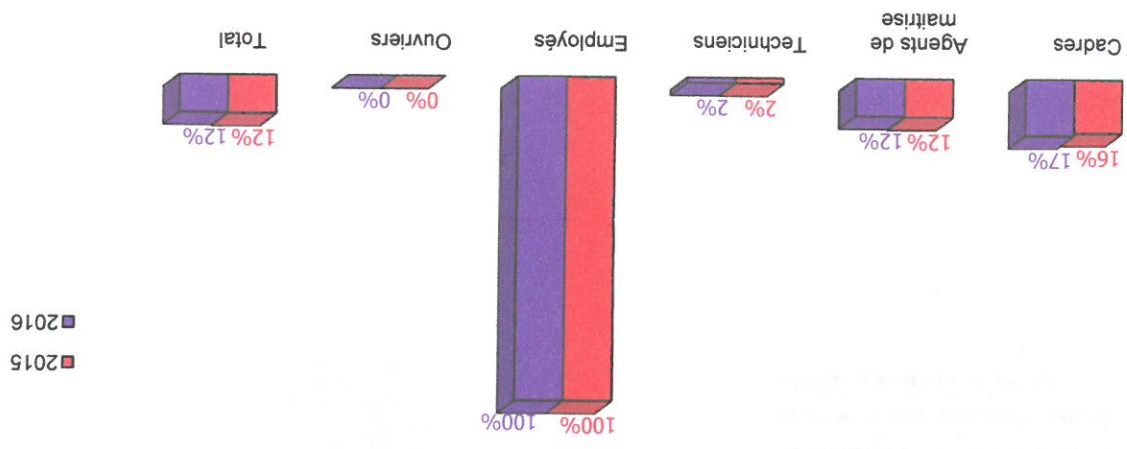
	2015	2016
CADRES	158	156
AGENTS MAITRISE	667	667
TECHNICIENS	59	60
EMPLOYES	2	1
OUVRIERS	31	24
TOTAL	917	909

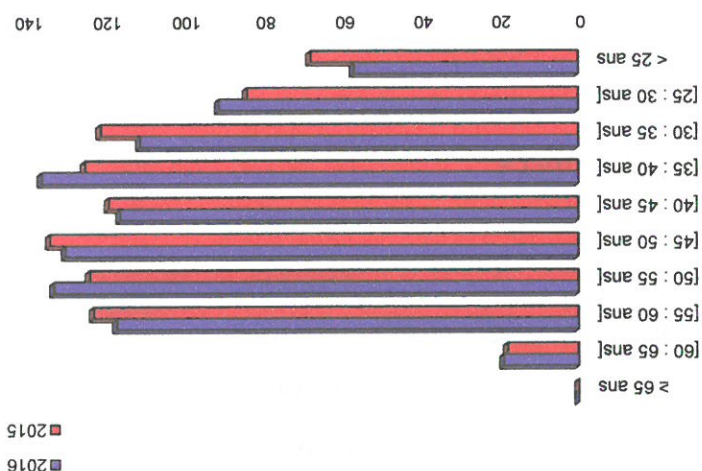
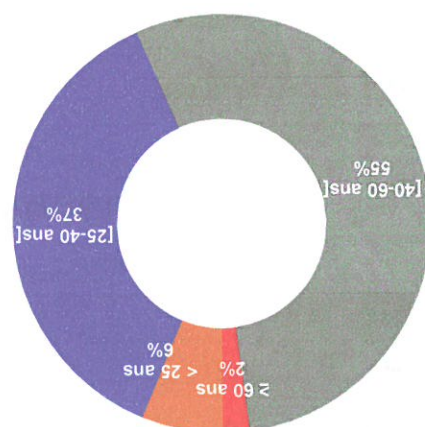
115 ■ REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE

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

	2015	2016
CADRES	132	27
AGENTS MAITRISE	590	77
TECHNICIENS	58	1
EMPLOYES	0	1
OUVRIERS	27	0
TOTAL	807	106

EVOLUTION DU TAUX DE FEMINISATION





REPARTITION PAR AGE EN 2016

EVOLUTION DE LA REPARTITION PAR AGE

► 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.

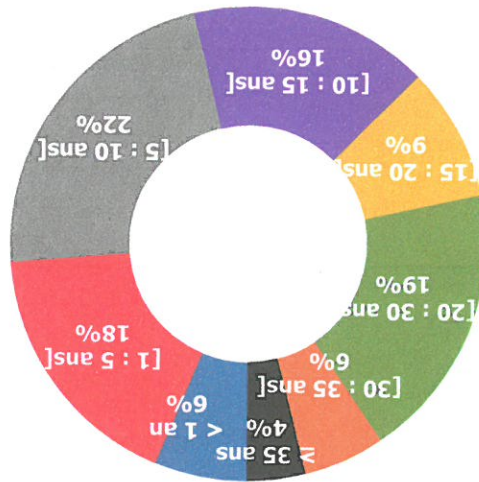
CADRES	< 25 ans	[25 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	[35 : 40 ans]	[40 : 45 ans]	[45 : 50 ans]	[50 : 55 ans]	[55 : 60 ans]	[60 : 65 ans]	≥ 65 ans
2015	5	9	12	19	31	29	23	24	6	0
2016	0	14	11	21	30	23	32	20	5	0
ETAM	< 25 ans	[25 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	[35 : 40 ans]	[40 : 45 ans]	[45 : 50 ans]	[50 : 55 ans]	[55 : 60 ans]	[60 : 65 ans]	≥ 65 ans
AGENTS MAÎTRISE	30	65	98	97	84	99	97	90	9	0
TECHNICIENS	18	9	9	7	4	4	3	5	0	0
EMPLOYES	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0
AGENTS MAÎTRISE	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
2016	AGENTS MAÎTRISE	19	67	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
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
2015	15	1	2	2	0	0	1	4	2	0
2016	14	1	1	1	0	0	1	2	3	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
2015	68	84	121	125	119	134	124	123	18	0
2016	57	91	111	136	116	130	133	117	19	0

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

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

CATEGORIES	< 1 an	[1 : 5 ans]	[5 : 10 ans]	[10 : 15 ans]	[15 : 20 ans]	[20 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	≥ 35 ans			
									2015	2016	ETAM
CADRES	10	22	25	21	15	45	13	7			
2016	4	22	29	22	20	42	12	5			
ETAM	< 1 an	[1 : 5 ans]	[5 : 10 ans]	[10 : 15 ans]	[15 : 20 ans]	[20 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	≥ 35 ans			
2015	AGENTS MAITRISE	23	119	167	104	64	126	39	27		
	TECHNICIENS	11	25	8	6	2	4	2	1		
	EMPLOYES	1	0	0	1	0	1	0	0		
	AGENTS MAITRISE	29	101	169	120	61	124	35	27		
2016	AGENTS MAITRISE	12	32	6	6	2	2	2	2		
	TECHNICIENS	12	32	6	6	2	2	2	2		
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0		
	AGENTS MAITRISE	18	0	0	2	0	3	2	2		
2015	< 1 an	[1 : 5 ans]	[5 : 10 ans]	[10 : 15 ans]	[15 : 20 ans]	[20 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	≥ 35 ans			
2016	< 1 an	[1 : 5 ans]	[5 : 10 ans]	[10 : 15 ans]	[15 : 20 ans]	[20 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	≥ 35 ans			
TOTAL	< 1 an	[1 : 5 ans]	[5 : 10 ans]	[10 : 15 ans]	[15 : 20 ans]	[20 : 30 ans]	[30 : 35 ans]	≥ 35 ans			
2015	63	166	200	134	81	179	56	37			
2016	57	159	204	149	83	171	51	36			
2016	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 2016



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

		2015		2016	
		Français	Autres Nationalités	Français	Autres Nationalités
CADRES	156	663	53	3	25
AGENTS MAITRISE	663	53	3	25	900
TECHNICIENS	53	3	25	900	16
EMPLOYES	3	25	900	16	897
OUVRIERS	25	900	16	897	13
TOTAL	900	16	897	13	

◀ 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 /	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

2016	2015	Indicateurs
121	84	Nombre de missions intérim de salariés appartenant à une entreprise extérieure
123	3,96	Effectif mensuel moyen de travailleurs temporaires
124	11,84	Durée moyenne des contrats de travail temporaire
242	178 235	Montant TTC des versements effectués à des entreprises de travail temporaire

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 ouverts de la durée moyenne des contrats de travail temporaire.

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

122 ■ NOMBRE DE STAGIAIRES (ECOLIS, UNIVERSITES)

2015	2016
102	59

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

Tous les stagiaires hors stages découverts sont comptabilisés.

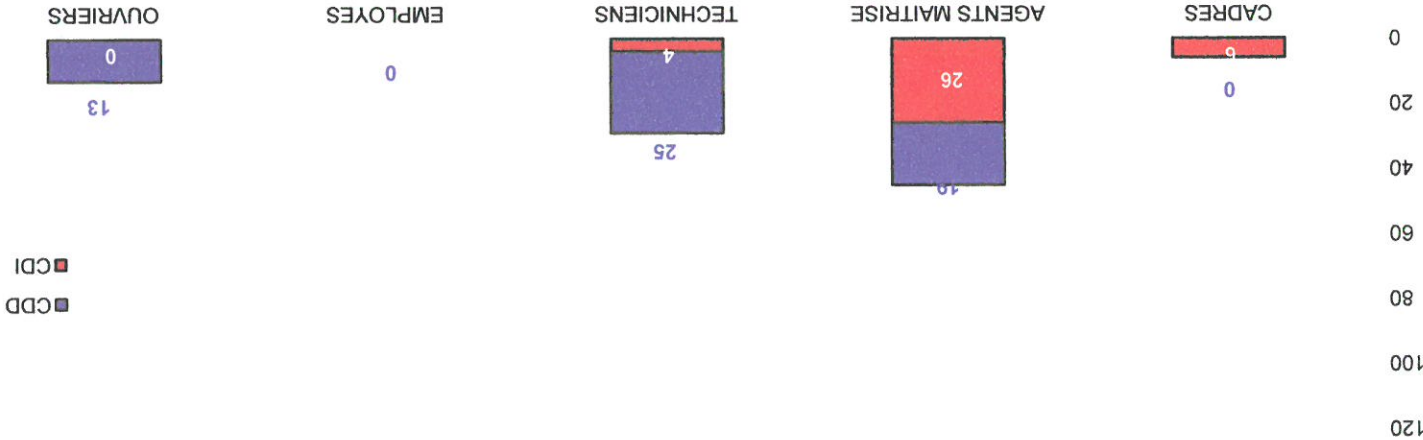
13 ■ EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateurs

Indicateurs	CADRES		en CDI	en CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
	2015	2016	131	132		134	135
ETAM			en CDI	en CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
	AGENTS MAITRISE	22	10	32	9	3	
	TECHNICIENS	2	25	27	12	0	
	EMPLOYES	0	1	1	0	0	
	AGENTS MAITRISE	26	19	45	5	3	
	TECHNICIENS	4	25	29	10	3	
2016	EMPLOYES	0	0	0	0	0	
	OUVRIERS	CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans	
2015	0	19	19	15	0		
2016	0	13	13	10	0		
TOTAL	CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans		
2015	32	61	93	39	5		
2016	36	57	93	25	7		

REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT

► 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.

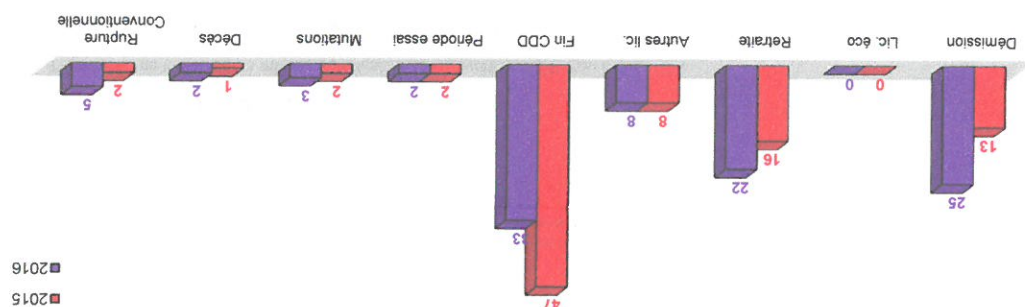


14 ■ DEPARTS

		Indicateurs									
		142	143.1	143.2	144	145	146	147	148	149	141
		Démision	Lic. éco	Retraite	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
CADRES	2015	2	0	2	1	3	0	2	1	2	13
	2016	3	0	6	1	0	0	1	0	3	14
ETAM		Démision	Lic. éco	Retraite	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2015	AGENTS MAÎTRISE	11	0	11	7	8	2	0	0	0	39
	TECHNICIENS	0	0	3	0	25	0	0	0	0	28
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	AGENTS MAÎTRISE	22	0	14	7	12	2	1	1	1	60
	TECHNICIENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	AGENTS MAÎTRISE	0	0	1	0	15	0	1	1	0	18
	TECHNICIENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
OUVRIERS		Démision	Lic. éco	Retraite	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2015		0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
2016		0	0	1	0	6	0	0	0	0	7
TOTAL		Démision	Lic. éco	Retraite	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2015		13	0	16	8	47	2	2	1	2	91
2016		25	0	22	8	33	2	3	2	5	100

► Ensemble des salariés sortis entre le 1^{er} 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

	2016		2015		2014		2013		2012	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
CADRES	17	2	38	6	6	1	1	1	1	0
AGENTS MAITRISE	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
EMPLOYES / TECHNICIENS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
OUVRIERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	62	9	62	9	62	9	62	9	62	9

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		2015	
Salariés handicapés retenus au titre de la DOETH	29	33	23
Unité Bénéficiaires	25	23	23
Dont IPP AT/MP*	8	7	7
Unités EA / CDD / ESAT	2,4	5,9	5,9
Montant versé à l'Agefiph	83 059	63 319	63 319

* 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

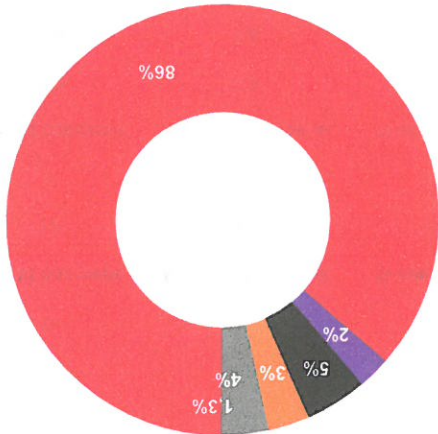
181 ■ RATIO D'ABSENTEISME (Tous motifs confondus)

	2016	2015
CADRES	2,71	4,55
AGENTS MAÎTRISE	18,74	18,33
TECHNICIENS	1,66	1,69
EMPLOYES	0,00	0,28
OUVRIERS	0,56	0,35
TOTAL	23,67	25,20

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

REPARTITION DES ABSENCES PAR MOTIFS

- Maladie
- Accident de travail
- Accident de trajet
- Maternité/Paternité
- Congé autorisé
- Convenance personnelle

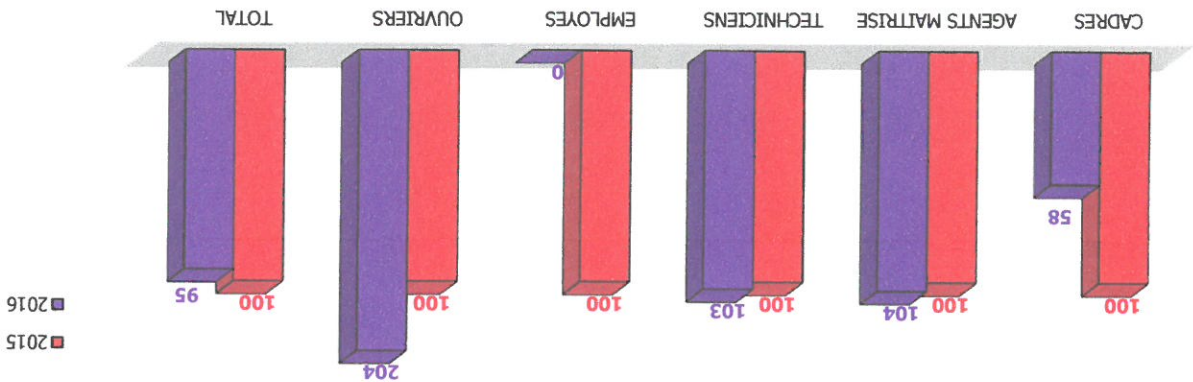


181 BIS ■ POURCENTAGE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF PERMANENT

	2016	2015
CADRES	1,84%	3,20%
AGENTS MAÎTRISE	3,01%	2,91%
TECHNICIENS	3,95%	3,83%
EMPLOYES	-	28,06%
OUVRIERS	8,02%	3,93%
TOTAL	2,89%	3,05%

▶ 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 2015



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

CADRES	2015	2016	ETAM				
	Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.			
2015	AGENTS MAITRISE	5 206	297	7,8	45%		
	TECHNICIENS	392	32	6,6	54%		
	EMPLOYES	93	2	40,3	87%		
	AGENTS MAITRISE	5 350	248	8,0	37%		
	TECHNICIENS	557	24	9,3	40%		
	EMPLOYES	0	0	0,0	0%		
OUVRIERS		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.		
2015		102	10	3,3	33%		
2016		191	8	7,8	33%		
TOTAL		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.		
2015		6 845	389	7,5	42%		
2016		6 896	318	7,6	35%		

A partir de 2010, les maladies professionnelles sont comptabilisées.

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

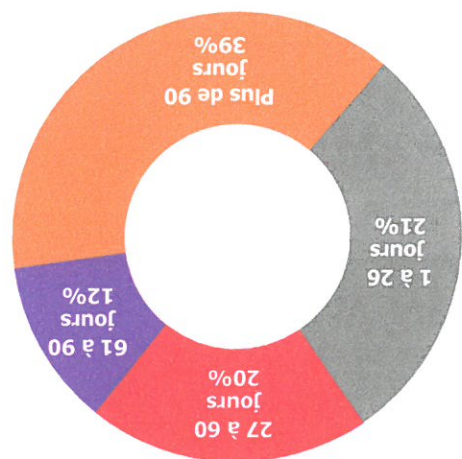
Effectif mensuel / d'absences

Effectif mensuel / Nombre de salariés concernés

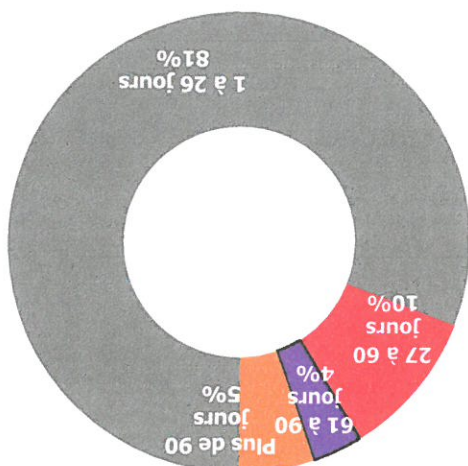
183 ■ REPARTITION DE LA MALADIE (EN JOURS CALENDAIRES) SELON LA DUREE DE L'ABSENCE

CADERES		Nb jours	Nb sal	Nb jours		Nb sal	Nb jours		Nb sal	Nb jours		Nb sal
		5 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours				
2015	2016	168	40	187	5	0	0	0	697	3		
2016	ETAM	288	35	29	1	0	0	0	481	2		
		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours				
2015	AGENTS MAITRISE	1 411	240	1 493	38	684	9	1 618	10			
	TECHNICIENS	152	28	107	3	0	0	133	1			
	EMPLOYES	4	1	0	0	89	1	0	0			
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			
OUVRIERS		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours				
2015	2016	31	9	0	0	71	1	0	0			
2016	TOTAL	65	7	0	0	0	0	126	1			
		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours				
2015	2016	1 766	318	1 787	46	844	11	2 448	14			
2016		2 023	257	1 397	33	826	11	2 650	17			

REPARTITION DES JOURS MALADIE EN FONCTION DE LA DUREE



REPARTITION DES SALAIRES MALADES EN FONCTION DE LA DUREE



184 ■ NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE (CALENDAIRES)

		Indicateurs				
CADRES	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle	
2015	0	0	477	30	0	
2016	0	0	39	73	0	
ETAM						
	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle	
2015	AGENTS MAÎTRISE	114	244	132	23	
	TECHNICIENS	84	81	13	0	
	EMPLOYES	0	0	2	0	
	AGENTS MAÎTRISE	197	210	195	0	
2016	AGENTS MAÎTRISE	197	210	195	0	
	TECHNICIENS	2	0	14	0	
	EMPLOYES	0	0	0	0	
	AGENTS MAÎTRISE	197	210	195	0	
OUVRIERS						
	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle	
2015	0	0	0	2	6	
2016	0	0	0	0	0	
TOTAL						
	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité / Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle	
2015	198	379	802	179	29	
2016	199	366	249	282	0	
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						

Indicateurs

184.1

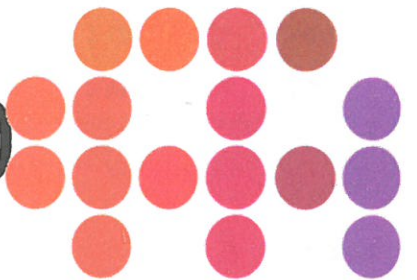
184.2

185

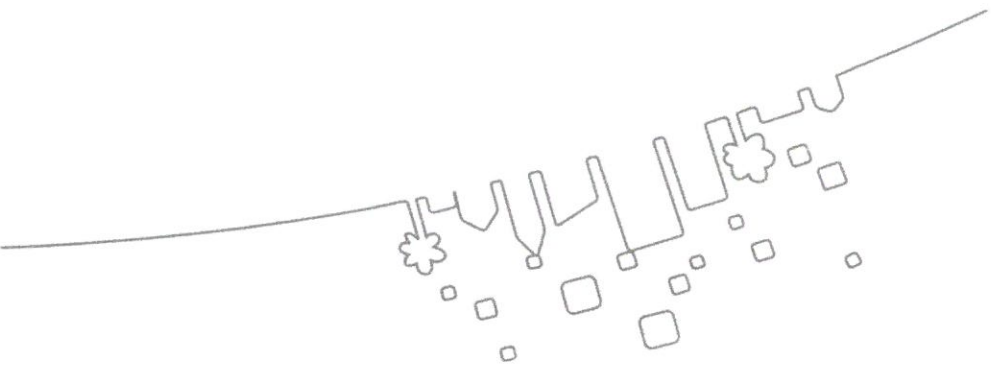
186

187

Indicateurs



02. Rémunération et charges accessoires



21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

211 ■ REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

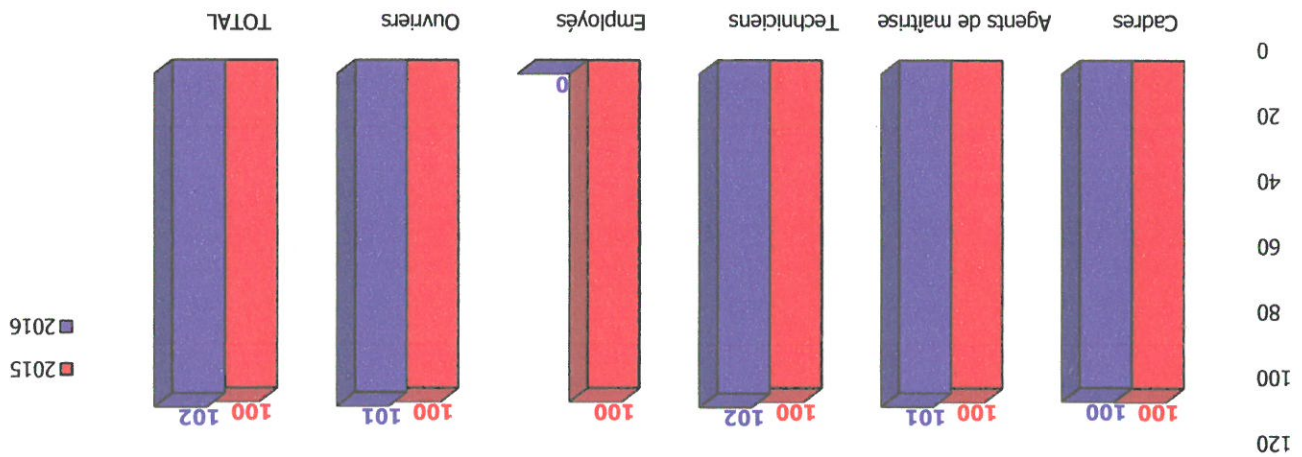
= 1/12 Masse salariale annuelle / Effectif annuel total.

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	5 033	2 610	2 026	-	2 098	2 981
2016	5 064	2 644	2 066	-	2 126	3 022
FEMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	4 008	2 420	NS	NS	-	2 747
2016	3 964	2 476	NS	-	-	2 869
TOTAL	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	4 903	2 590	2 033	NS	2 098	2 957
2016	4 892	2 627	2 066	-	2 126	3 006

► Salariés présents du 1^{er} 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 2015



21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

212 ■ PART DES PRIMES A PERIODE NON MENSUELLE

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	13,36%	13,65%	12,44%	-	16,36%	13,54%
2016	13,23%	13,64%	11,57%	-	16,50%	13,46%
FEMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	12,73%	14,64%	NS	NS	-	14,02%
2016	13,13%	14,75%	NS	-	-	14,07%
TOTAL	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2015	13,29%	13,75%	12,50%	NS	16,36%	13,59%
2016	13,22%	13,74%	11,41%	-	16,50%	13,52%

NS : non significatif

► Salariés présents du 1^{er} 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 1^{er} 13^e mois, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, la prime de St Etloi.

213 ■ GRILLES DES REMUNERATIONS

2016	14	145	219	162	94	74	33	77
2015	19	156	226	154	90	64	34	76
	[1500 : 1700]	[1700 : 1900]	[1900 : 2100]	[2100 : 2300]	[2300 : 2500]	[2500 : 3000]	[3000 : 3500]	3500 et +

► Salariés présents du 1^{er} 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
2015	239,83	123,79	96,88	NS	100,00	142,25
2016	231,04	123,73	99,66	-	100,00	141,78

► 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'ENTREEPRISE

2411 ■ DELAI DE CARENCE MALADIE

→ Ancienneté < 1 an : à la charge du salarié

→ Ancienneté ≥ 1an : 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	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 OUVERE

- Jour de l'An
- Fête Nationale
- Lundi de Pâques
- Fête de l'Assomption
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête de l'Armistice
- Fête de la Toussaint

2414 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT (convention collective)

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

Indemnités de licenciement :

- * Ancienneté inférieure à 1 an : /
- * Ancienneté comprise entre 1 et 10 ans :
1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.
- * Ancienneté supérieure à 10 ans :
1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 2/15^{ème} de mois par année pour les années au-delà de 10 ans.
- * Pour les salariés de 55 ans et plus :
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 majorés 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

Indemnités de licenciement * :

- * Ancienneté inférieure à 1 an : /
- * Ancienneté comprise entre 1 et 2 ans :
1/5^{ème} 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 :
30 % de mois par an pour les 5 premières années
50 % par année au-delà
- * Ancienneté supérieure à 10 ans :
30 % de mois par an les 5 premières années
50 % de mois par année pour la tranche de 5 à 10 ans
70 % pour la tranche de 10 à 15 ans
100 % par année d'ancienneté au-delà de 15 ans

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

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

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%		

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

2420 ■ CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Evénements		Nb jours	Evénements	Nb jours
Mariage du salarié		6 jours	Obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur 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-soeur	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
Obsèques du conjoint, partenaire lié par un PACS		4 jours	Annonce de la survenue 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

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

2421 ■ PRIME DE ST ELOI

2422 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE

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

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

Indemnités de départ en retraite :

* Ancienneté de 1 à 10 ans :

. 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

* Ancienneté supérieure à 10 ans :

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

B) PERSONNEL CADRE.

Préavis :

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

Indemnités de départ en retraite :

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

* Ancienneté de 1 à 10 ans :

. 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

* Ancienneté supérieure à 10 ans :

. 2 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 1 à 10 ans :

. 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

* Ancienneté entre 10 et 35 ans :

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

* Ancienneté supérieure à 35 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.

2423 ■ Au titre des activités sociales & culturelles du CE - Année 2016

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	150 € maximum dans l'année et par famille
Marriage ou PACS	sur présentation d'un certificat de mariage ou PACS	150 € en bons d'achat
Naissance ou adoption	sur présentation d'un extrait d'acte de naissance ou livret de famille	150 € 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	150 € 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 salariales	350 € de chèques vacances ou remboursement partiel d'une location vacances	de 150 € à 270 € suivant barème d'imposition
Jouets de Noël	attribution d'un bon d'achat par enfant de 16 ans	50 €
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

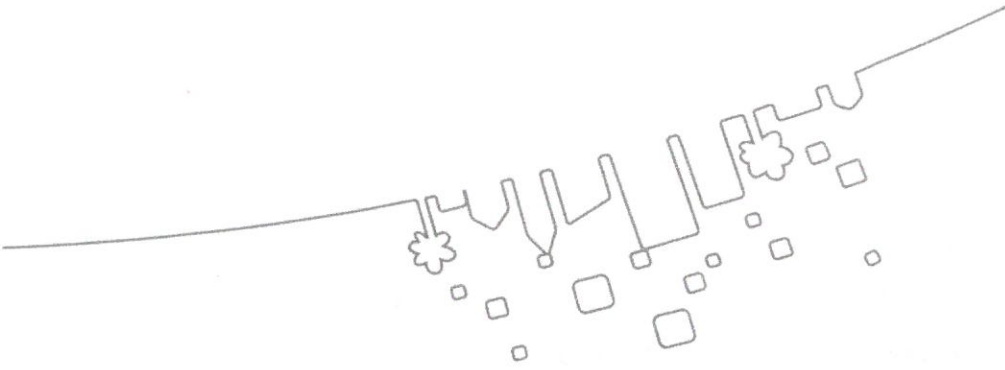
26 ■ PARTICIPATION FINANCIERE DES SALAIRES

263 ■ MONTANT BRUT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

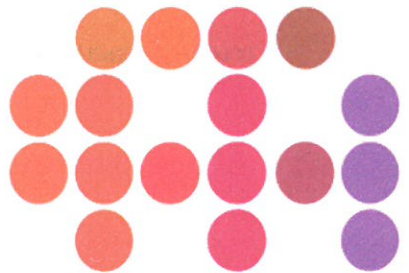
2 015	133 689
2 016	466 007

264 ■ MONTANT MOYEN DE L'INTERESSEMENT PAR SALARIE BENEFICIAIRE

2 015	145
2 016	509



03. Conditions d'hygiène et de sécurité



31 ■ ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311 ■ TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

						Nombre d'accidents de travail avec arrêts x 10 ⁶ Nombre d'heures travaillées
2016	0,00	4,83	0,00	0,00	0,00	3,54
2015	0,00	11,63	21,92	0,00	0,00	9,87
	CADRES	AGENTS MAÎTRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL

312 ■ TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

						Nb de jours perdus pour accident de travail x 10 ³ Nombre d'heures travaillées
2016	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,12
2015	0,00	0,13	0,89	0,00	0,00	0,15
	CADRES	AGENTS MAÎTRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL

AUTRES INDICATEURS DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

						Indicateurs
2016	0	0	0	1	0	
2015	1	0	0	0	-	
	Nombre d'incapacités permanentes notifiées dans l'année	Nombre d'accidents mortels	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre d'accidents dont est victime le personnel intérimaire		
	313	314	315	316		

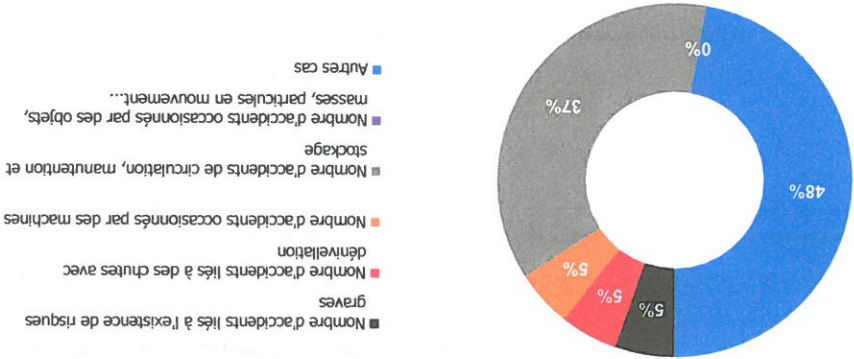
317 ■ TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE

		Montant total des cotisations sociales patronales de sécurité sociale payé au cours de l'année, au titre des accidents de travail.
2016	1,46%	484 786
2015	1,56%	510 720
	Taux moyen	Montant

32 ■ REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ELEMENTS MATERIELS

	2015	Dont AT avec arrêt	2016	Dont AT avec arrêt	Salariés ayant été victimes d'un accident du travail lié à un élément matériel
321 Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	4	1	1	0	
322 Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	1	0	1	0	
323 Nombre d'accidents occasionnés par des machines	1	0	1	0	
324 Nombre d'accidents de circulation, maintenance et stockage	11	5	7	1	
325 Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement...	5	1	0	0	
Autres cas	15	7	9	4	
326					

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, carnieux,....
Indicateur 323 : machines à broyer, pulvériser ; machines à mélanger, malaxer ; machines à couper ; machines à bois, 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 ; clés ; limes,....

33 ■ MALADIES PROFESSIONNELLES

	2015	2016
331 Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée (Maladies professionnelles reconnues et inscrites au Tableau)*	331	332
332 Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel (Maladies professionnelles reconnues)**	0	2
333 Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-	-

*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	2015
5	7

35 ■ DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

351 ■ FORMATION A LA SECURITE

2016	2015	
166	202	Nombre de participants à la formation habilitation électrique
98	143	Nombre de participants à la formation habilitation gaz
101	37	Nombre de participants à la formation habilitation conduite véhicules
33	20	Nombre de participants à la formation secourisme
534	174	Nombre de participants à la formation prévention
932	676	TOTAL

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.

L'année 2016 a été pour Dalkia l'occasion de faire un bilan de situation, identifier nos priorités d'actions, réaffirmer nos ambitions, et co-construire avec le COMEX une nouvelle politique

Nos axes forts sont au nombre de quatre :

- Renforcer nos pratiques et notre management santé sécurité,
- Associer l'ensemble de nos filiales et de nos filiales,
- Associer nos parties prenantes externes à notre politique et à nos actions.

Les CHS-CT se sont mobilisés en régions sur les thématiques de prévention de la sécurité.

En 2016, les membres des CHS-CT ont réalisé de nombreuses visites de sites, à l'occasion de la prise en charge de nouveaux contrats, dans le but d'identifier les dangers, et pour les éliminer ou les réduire. Leur participation aux analyses des accidents s'est renforcée. Certains CHS-CT ont participé également aux manifestations annuelles sur la prévention, dans le cadre des journées de la Sécurité, par la tenue d'un stand à vocation pédagogique.

Renforcer nos pratiques ne signifie pas forcément de rajouter des actions mais plus de revisiter notre fonctionnement et nos processus sécurité pour les rendre plus efficaces, plus opérationnels et plus simples. L'effort porte donc sur l'accompagnement au déploiement et au pilotage/suivi des actions.

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: **18 200 € HT**
2. Le développement de la certification MASE dans les Centres Opérationnels des régions
3. Le maintien de la certification CEFRI : **5 700 € HT**

Les dépenses relatives à l'identification des dangers et l'évaluation des risques correspondent pour l'ensemble de nos secteurs d'exploitation aux audits des sites, chiffreages pour mises en conformité, signalétique, et suivi des tableaux de bord. L'utilisation de l'outil APIA pour le suivi des actions correctives a été développée et testée en région Est.

En 2016, l'utilisation de l'application Echap&Belle, destinée à favoriser la remontée des précurseurs (presque accidents et situations dangereuses) par l'ensemble de la population de Dalkia a été largement déployée. Elle a été également déployée (ou est en cours de déploiement) au sein de nos filiales –Cesbron / OS. De nouvelles applications permettant l'application de chacun et également de nos partenaires ont été développées comme l'audit sous-traitants, le portail causes ...

La mise à jour des documents unifiés 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- La filière QSE a continué ses actions de prévention sur trois sujets prioritaires :
- Les mesures d'empoussièrisme ont été déployées unilatéralement dans toutes les régions de Dalkia. Un premier retour d'expérience a eu lieu à l'issue de l'année 2016. Chaque région a investi à hauteur de 30 K€ dans les mesures relatives aux poussières de bois.
Pénibilité :

Dalkia a partagé en 2016 à l'élaboration d'un référentiel de branche pour la prévention de la pénibilité. Le référentiel va être présenté au COCT en février 2017

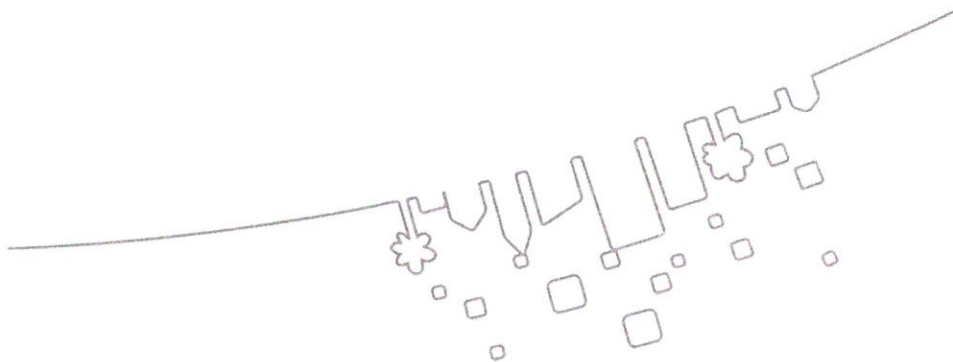
Les plans d'actions associés sont construits avec les acteurs du réseau de la prévention Santé et Sécurité après présentation des résultats.

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

✓	Habilitations électriques + gaz
✓	CACES, travaux en hauteur
✓	Sécurité, incendie, SSAP, équipements de travail portatifs
✓	Chauffage, électricité, industrie, nucléaire
✓	Amiante, légionnelle, risque chimique, piscine
✓	Accueil nouveaux embauchés, plan de prévention, CHSCT
✓	Gestes et postures, Prévention des risques liés à l'activité physique
✓	Sauveteurs secouristes
✓	Management de la sécurité
✓	Animation Causes
✓	Journée Sécurité
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) de systématiquement partager le sujet pour l'ensemble des filiales et des filiales.	
Pour les filiales, c'est non seulement l'intégration des préventeurs dans le réseau des QSS mais également la réalisation d'un audit sécurité systématique, et le déploiement d'actions très importantes de formation à plus d'une centaine de managers sur la santé et la sécurité. Toutes ces actions sont développées pour appliquer les mêmes exigences et les mêmes standards de Dalkia.	
Pour les filiales, 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 QSS mais également la réalisation d'un audit sécurité systématique, et le déploiement d'actions très importantes de formation à plus d'une centaine de 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 médialiser 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 ...	
Maintenir nos actions de prévention récurrentes	
La partie santé sécurité dans l'intranet D8YOU a aussi été entièrement refaite pour être mieux partagée par tous.	
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 la France de 6 k€ annuel et 10k€ annuel d'entretien et de face à face).	
Les dépenses relatives aux diverses campagnes de vaccination ont été en 2016 renouvelées (grippe, tétanos, ...).	
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 335 k€	
✓	Les dépenses relatives à la fourniture de documents (Consignes de sécurité, plans de prévention,...) Coût : 348k€
✓	Les dépenses relatives à la dotation annuelle de Vêtements de travail : Coût 937 k€
✓	Les dépenses relatives aux achats d'EPI, pour un montant de 1 055 k€
Les dépenses liées au suivi médical : Coût : 1 088 k€ HT	
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 liés à la légionnelle, 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 (JAR) est publié trimestriellement. Coût : 5 000 € HT	
Le Journal de l'actualité réglementaire (JAR) est publié trimestriellement. Coût : 5 000 € HT	
Les dépenses de suivi, de traitement et d'analyse des accidents dans ACCIUNE : Coût 27k€	

04. Autres conditions de travail

conditions de travail



41 ■ DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411 ■ HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHE

Personnel non posté : 34 heures 12 minutes
 Personnel posté : 33 heures 36 minutes

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

	2015	2016
Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur / système conventionnel	387	394
Nombre de jours de repos de réduction du temps de travail exercés au cours de l'année	18 302	15 354
Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs	614	583
415	4122 *	4123

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

414 ■ NOMBRE DE SALARIES OCCUPES A TEMPS PARTIEL

CADRES	2015	2016	ETAM	2015	2016	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	2015	2016	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	2015	2016	TOTAL	2015	2016	TOTAL
1 à 19 heures	0	0	1 à 19 heures	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1 à 19 heures	0	0	1 à 19 heures	0	0	1 à 19 heures
20 à 30 heures	3	3	20 à 30 heures	7	0	6	1	0	1	1	6	1	0	20 à 30 heures	0	0	20 à 30 heures	0	0	20 à 30 heures
31 à 34h12	1	1	31 à 34h12	1	1	2	0	0	0	0	2	0	0	31 à 34h12	0	0	31 à 34h12	0	0	31 à 34h12
TOTAL	4	4	TOTAL	8	0	8	1	1	1	1	8	1	1	TOTAL	0	0	TOTAL	0	0	TOTAL

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.

		2016		2015		TOTAL		Dont salariés de 50 à 54 ans		Dont salariés de 55 ans et plus	
		2016	2015	2016	2015	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
ETAM	AGENTS MAITRISE	5	5	33	38	3	38	3	38	2	2
	TECHNICIENS	5	7	7	12	1	12	1	12	2	2
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouvriers	AGENTS MAITRISE	7	7	38	45	4	45	4	45	5	5
	TECHNICIENS	7	4	4	11	0	11	0	11	1	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		2 x 8	3 x 8	3 x 8	TOTAL	Dont salariés de 50 à 54 ans	Dont salariés de 55 ans et plus	2 x 8	3 x 8	2 x 8	3 x 8
		10	42	52	4	4	5	14	43	57	7
		2016	2015	TOTAL	2016	2015	TOTAL	2016	2015	TOTAL	2016

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

42 ■ ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

2015	2016
9	8

417 ■ NOMBRE DE JOURS FERIES

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.

		2016		2015		TOTAL		Dont salariés de 50 à 54 ans		Dont salariés de 55 ans et plus	
		2016	2015	2016	2015	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
CADRES	AGENTS MAITRISE	33	33	33	33	33	33	33	33	34	34
	TECHNICIENS	33	33	33	33	33	33	33	33	34	34
	EMPLOYES	33	33	33	33	33	33	33	33	34	34
		38	38	38	38	38	38	38	38	34	34
		2016	2015	TOTAL	2016	2015	TOTAL	2016	2015	TOTAL	2016

416 ■ NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGES ANNUELS

43 ■ CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	2015		2016
	431	432	0
Nombre de personnes exposées habituellement et continuellement à plus de 85 décibels.			66
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques, et mesures.			62

◀ 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 1^{er} 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 2016, ce nombre de salariés travaillant dans le cadre de cette organisation s'élève à 32 salariés.

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

45 ■ DEPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

2015	112 813
2016	154 532

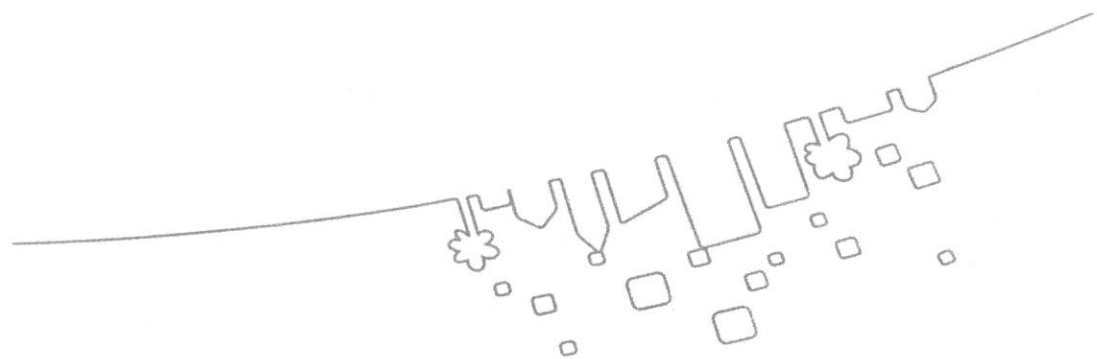
46 ■ SANTÉ AU TRAVAIL

	2015	2016	
Nombre d'examen cliniques	223	264	
Nombre d'examen complémentaires	200	353	
Temps consacré, par le médecin du travail, à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	1/3 du temps de travail	1/3 du temps de travail	
	461	462	463

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

47 ■ TRAVAILLEURS INAPTES

	2015	2016	
Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à l'emploi, par le médecin du travail	1	3	
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0	0	
	471	472	



05. Formation

51 ■ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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

2015*	2016
3,95%	3,59%

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

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
2015	957 125	-	324 186	1 281 311
2016	867 181	-	334 318	1 201 499

► 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

CADRES	Hommes	Femmes	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2015	190	35	225	38	27
2016	315	58	373	59	38
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	Hommes	Femmes	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2015	1 103	78	1 181	146	106
2016	1 345	123	1 468	226	113
OUVRIERS ET EMPLOYES	Hommes	Femmes	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2015	19	1	20	1	3
2016	20	0	20	0	1
TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
2015	1 312	92%	114	8%	1 426
2016	1 680	0	181	0	1 861

► 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

2015	2016
68%	79%

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

2016	250	5 985	1 676	7 911
2015	0	6 771	635	7 406
	CADRES	AGENTS MAÎTRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL

514 bis ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

2016	30	97%	1	3%	31	0	0
2015	24	92%	2	8%	26	0	0
TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	5		0		5	0	0
2015	1		1		2	0	0
OUVRIERS ET EMPLOYES	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	24		1		25	0	0
2015	23		1		24	0	0
AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2016	1		0		1	0	0
2015	0		0		0	0	0
CADRES	Hommes		Femmes		TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans

5131 bis ■ Nombre d'actions de formation

513 bis ■ ACTIONS DE FORMATION

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

51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLOMANTE

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

* 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.

2016	1 859	10	1 869
2015	1 414	12	1 426
	Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'entreprise	Actions de développement des compétences	TOTAL

515 ■ DECOMPOSITION PAR TYPES DE STAGES*

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

2016	2 974	14 463	354	17 790
2015	2 405	14 063	294	16 762
	CADRES	AGENTS MAÎTRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL

514 ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

52 ■ CONGES FORMATION

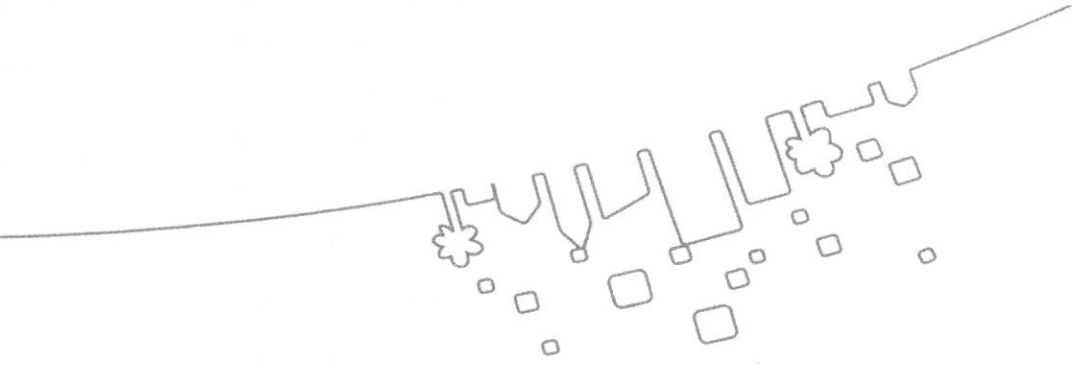
	521*	522	523
	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré au sens des articles L 6322-1 et suivants, R-6322-4 et suivants.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
2015	0	0	0
2016	0	0	0

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

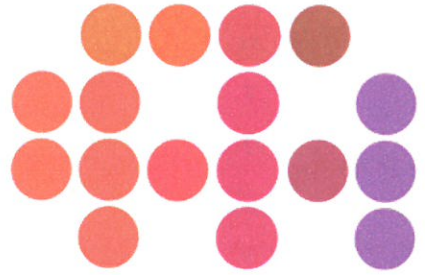
53 ■ ALTERNANCE

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

	2015	2016
Apprentissage	15	9
Contrat de prof.	13	7



06. Relations professionnelles



61 ■ ELECTIONS DES IRP - REGION CENTRE OUEST - 2015

611 ■ PARTICIPATION AUX ELECTIONS

611.1 ■ Election des Délégués du Personnel

1 ^{er} collège*		2 ^{er} collège	
Ouvriers, employés et techniciens		Agents de maîtrise et cadres	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
90	90	804	804
35	35	446	445
1	1	6	6
34	34	440	439
Nombre de bulletins valables		Nombre de suffrages exprimés	
16		122	
0		2	
Nombre de sièges		2	
liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T	
101		95	
Nombre de bulletins valables		2	
liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T	
18		18	
1		1	
Nombre de bulletins valables		138	
-		3	
Nombre de sièges		2	
liste C.F.E./C.G.C.		liste U.N.S.A.	
-		-	
Nombre de bulletins valables		136	
-		2	
Nombre de sièges		2	

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

611.2 ■ Election du Comité d'Etablissement

1 ^{er} collège*		2 ^{er} collège		3 ^{er} collège	
Ouvriers, employés et techniciens		Agents de maîtrise		Cadres	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
90	90	651	651	153	153
36	36	352	98	97	97
1	1	6	7	0	0
35	35	345	345	98	97
Nombre de suffrages exprimés		Nombre de suffrages exprimés		Nombre de suffrages exprimés	
36		351		36	
1		6		1	
Nombre de suffrage blancs ou nuls		Nombre de suffrage blancs ou nuls		Nombre de suffrages valables	
-		-		-	
liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T	
17		112		109	
0		2		2	
Nombre de sièges		2		19	
liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T		liste commune C.F.D.T/C.G.T	
18		111		91	
1		1		1	
Nombre de bulletins valables		63		79	
-		1		1	
Nombre de sièges		56		77	
liste C.F.E./C.G.C.		-		-	
-		-		-	
Nombre de bulletins valables		-		-	
-		-		-	
Nombre de sièges		-		-	

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

Institutions représentatives du personnel		Credits d'heures mensuels
Délegués du personnel titulaires	20 heures / mois	
Délégues du personnel suppléants	10 heures / mois	
Membres titulaires du comité d'établissement	25 heures / mois	
Membres suppléants du comité d'établissement	10 heures / mois	
Délégues syndicaux	25 heures / mois	
Représentants syndicaux au comité d'établissement	20 heures / mois	
Membres du CHSCT	20 heures / mois	
Délégues syndicaux centraux	500 heures / an	
Délégues 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	

	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	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
	18	25	7	8	0	1
	613		614		615	

62 ■ INFORMATION ET COMMUNICATION

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2016 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

DOMAINES	DESCRIPTIF	DATE
Editions	Gestion d'un comité éditorial hebdomadaire avec les régions et les filiales	oute l'année 2016
	Présentation Corporate de Dalkia 2016 (français et anglais)	avr.-16
	Chiffres clés Dalkia édition 2016 - document interne	avr.-15
	Chiffres clés Dalkia édition 2016 - document externe (français et anglais)	avr.-15
	Carte des implantations de Dalkia à l'international	sept.-16
	Energies le Mag 3 (12 versions régions et filiales) - routage salariés, journalistes, clients	févr.-16
	Energies le Mag 4 (12 versions)	juin-16
	Energies le Mag 5 (12 versions)	oct.-15
	Compilation d'actus hebdomadaires pour diffusion sur les écrans del	oute l'année 2016
	Livret de marque Dalkia	sept.-16
	Dossier (magazine santé Dalkia)	sept.-16
	Supports Victoires Dalkia (dépliant, kakemonos)	mai-16
	Carte de vœux	oct.-16
	Contenu Dalkia dans le rapport annuel EDF	mars-16
	Gestion des articles Dalkia pour la Lettre des services énergétiques EDF (bi-mestrielle, interne EDF)	periode 2016
	Gestion des articles pour Vivre EDF (interne EDF, newsletter hebdo + magazine bimestriel)	periode 2016
	Gestion des articles pour le magazine EDF Collectivités (externe EDF)	periode 2016
	Gestion des contenus Dalkia pour Vigilance (EDF, contenus digitaux sécurité)	periode 2016
	Gestion des contenus de Dalkia pour le showroom EDF de Saclay	oct.-16
	Réalisation de reportages photos selon les besoins	periode 2016
	Publications quotidiennes sur le fil Twitter @dalkia	periode 2016
	Publications hebdomadaires sur la page LinkedIn de Dalkia	periode 2016
	Publications hebdomadaires sur le webzine énergies sur dalkia.fr	periode 2016
	Publication de 3 webdocs sur dalkia.fr	sept-déc 2016
	Lettre clients Dalkia n°4, 5, 6, 7 et 8 hénérées sur dalkia.fr - mailing clients	periode 2016
	Interviews filmées de clients ou experts - 3 films en 2016	periode 2016
	Film centre de relations clients	mai-16
	Film salle des marchés	juin-16
	Mise à jour 2016 du film institutionnel Dalkia	sept.-16
Multimédia (internet, intranet, réseaux sociaux)	Mise en place nouvelle version intranet	janv.-16
	Campagne de Pub Twitter	janv.-16
	Lancement du site internet dalkia.fr	sept.-16
	Refonte page d'accueil Intranet	sept.-16
	Migration des sites locaux	sept.-16
	Lancement du site internet Cesbron	sept.-16
	Charte graphique Parcours passerelle	sept.-16
	Création espaces photos intranet	sept.-16
	Lancement 1ère Newsletter Communication	déc.-16
	Enquête satisfaction Intranet	déc.-16
Communication interne	Film chef de projet / pour formation	janv.-16
	visite virtuelle smurfit	fév 2016
	processus de gestion de la communication de crise	mars-16
	Film résultats enquête client	mars-16
	Film réclamations client	avr.-16
	Film Résultat enquête MYEDF 2015 + Fiche feuille de paie	avr.-16
	Pièce de théâtre RSE / Semaine DD	avr.-16
	Course Challenge contra la faim	avr.-16
	Films DK Energy /AO Sofia	avr.-16
	Réalisation de reportages photos selon les besoins	periode 2015

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2016 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION - SUITE

Evénements externes	
avr-16	Campagne mobilité interne Numéro 1
avr-16	Challenge EDF Cup foot
avr-16	Film Technicien, technicienne
mai-16	Campagne mobilité interne Numéro 2
mai-16	Parcours passerelle tournage 108 vidéos témoignages
juin-16	Les mardis de Valmy / juillet/décembre
juin-16	Film 12 mois de succès Dalkia
juin-16	Fête de la musique Valmy
juin-16	Jeu quizz euro 2016
juin-16	Lancement concours photo
juil-16	Kit pédagogique / jeu géant junumim
juil-16	Livret Myedf 1 an après
sept-16	Film maintien dans l'emploi
sept-16	Livret relation client + affiche
sept-16	Réalisation d'un pilote JT
sept-16	Ambition 2016
sept-16	Campagne mobilité Numéro 3
oct-16	Plan de communication Parcours Passerelles (FILM ITW + Teaser)
oct-16	Plan de communication semaine du handicap
nov-16	Les talents de Dalkia sous intranet / lancement de la rubrique
nov-16	Evénements Valmy : collecte de jouet + unicef + pirogue d'or
dec 2016	Film 12 mois de succès 2017 V2
dec 2016	JT N° 1 ET 2
Evénements internes	
janv.-16	Assises de l'énergie Dunkerque
janv.-16	Challenge DPN (Nucéaire)
avr-16	Rencontres clients// 2eme semaine Roland Garros
mai-16	Paris Healthcare week
mai-16	Salon des Maires (Paris)
juin-16	Congrès IHF (Avignon) stand avec edf
juin-16	Hôpital Expo
juin-16	Salon Energylime Factory Paris
juin-16	Espace Collectivités (Fête de l'humanité) (Paris)
sept-16	EUROPEEN GEOTHERMAL CONGRESS ET JOURNEE DE LA GEOTHERMIE 2016
sept-16	Salon H Expo (Nantes)
sept-16	Hopitech (Saint Etienne)
oct-16	Energy Class Factory (Lille)
nov-16	Salon Pollutec (Lyon)
dec-16	Salon SIMI (Paris)
dec-16	Rencontres FHP (santé) (Paris)
dec-16	Rencontres FEHAP (santé) (Paris)
dec-16	Assises nationales des CHU (Toulouse)
janv.-16	Vœux Dalkia
janv.-16	Présentation des résultats Dalkia 201
mars-16	Concours des Victoires 2014 - jury
avr-16	Cérémonie des Victoires
juin-16	Road show Comex
sept-16	Séminaires communication
juin/nov-16	Séminaire TOP 50
Presse	
quotidienne	Revue de presse (quotidienne) et veilles web (ponctuelles)
avr-16	Mise en place d'un nouveau prestataire de revue de presse et d'un dispositif de veille de crise dans le cadre de la procédure de gestion de crise (PressEDD),
avr-16	Mise en place d'un prestataire de fichiers de données de journalistes/institutionnels (Hors Antenne),
avr-16	Rédaction et diffusion de CP au niveau national/international (11) et support aux régions sur les CP/DP régionaux remontés au niveau national (19),
ponctuel	Organisation et préparation d'interviews (exclusifs national : 5, avec les régions : 4),
ponctuel	Invitations presse à des événements Dalkia au niveau national (4),
ponctuel	Participation à des événements externes organisés par ou pour la presse (3),
ponctuel	Rendez-vous avec des journalistes au niveau national (6),
ponctuel	Conception et rédaction d'éléments de langage corporate/TE ou par métier à destination de publics externes en lien direct avec les experts/Affaires publiques/Marketing,
Tout 2016	Rédaction de contenus pour le nouveau site Internet dalkia.fr (sur la base des éléments de langage),
juillet-août	Gestion des traductions des supports presse, éditoriaux et des contenus du site en anglais
Tout 2016	Encadrement stagiaire 2 mois : travail sur un dossier de presse institutionnel, analyse des sujets
juillet-août 2016	Innovation traitées par la presse. qualification des abonnés Twitter de Dalkia. analyse des fils Twitter

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 ■ SYSTEME 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'efficacité des formations suivies,
- 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.

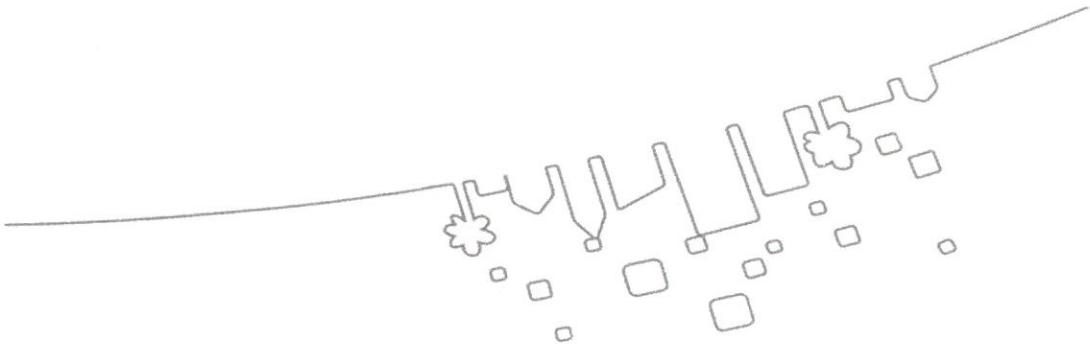
Cet entretien doit également faciliter la compréhension et la prise en compte par le salarié des évolutions de son environnement professionnel pour son activité et son parcours.

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.

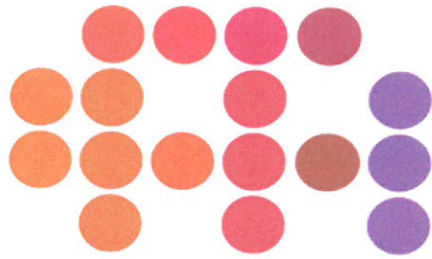
L'entretien professionnel permet également la prise en compte des seniors conformément au contrat de génération en place chez Dalkia.

63 ■ PROCEDURE

	2016	2016	2016
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année.	631	0	2
Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'établissement est en cause.	632	1	3
Nombre de mise en demeure et de procès-verbaux de l'inspection du travail.	633	1	2



07. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise



71 ■ ŒUVRES SOCIALES

711 ■ REPARTITION DES DEPENSES DE L'ENTREPRISE

2016	2015	
	-	Prêts logements accordés
92 143	112 813	Médecine du Travail
154 532	35 334	Vêtements de Travail
35 256	41 586	Primes de St Eloi
38 022	675 191	Médailles du travail
585 304	545 207	Réception du personnel
561 562	105 558	Transport
92 529	-	Restauration
		Loisirs
1 563 769	1 607 832	TOTAL

► Nouvel indicateur en 2015.

712 ■ ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

2016	2015	
404 683	405 595	Subvention A.S.C
67 447	67 599	Budget de fonctionnement
472 130	473 194	TOTAL

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 :

