

## RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Il s'agit ici de privilégier un dialogue social comme méthode de progrès social et de résolutions des problèmes entre employeurs et employés. Cela passe par un respect des délégués et des syndicalistes, par des négociations et des accords contractuelles et un dialogue de qualités sur la vie de l'entreprise.

Libellé	Critères
Dialogue social	*Nombre accord collectifs signés au cours des cinq dernières années (hors négociation annuelles obligatoires). Il s'agit de savoir si la vie contractuelle permet une recherche de solutions partagées aux problèmes de l'entreprise et si des accords ont été signés par des syndicats représentant plus de la moitié des salariés
Santé et sécurité au travail	*Existence de maladies professionnelles *Existence d'un accord sur la Santé au travail : au-delà de la sécurité matérielle, se pose de plus en plus les questions de santé et de bien-être au travail. Ils peuvent faire l'objet de plans d'action préventifs mais aussi d'une vigilance se traduisant par des dispositifs d'alertes et de diagnostic préventif. *Taux de fréquence et taux de gravité pour les accidents du travail *Taux d'absentéisme
Développement du capital humain	*Part des salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel au cours de la dernière année *Part des salariés ayant bénéficié d'une formation d'au moins 20h au cours des trois dernières années *Existence d'une revue annuelle des talents et du plan de succession

## EMPLOI

L'entreprise est avant tout une collectivité humaine. C'est elle qui fait l'emploi. Mais chaque entreprise ou chaque secteur n'est pas dans la même situation ; tandis que certaines entreprises peuvent créer des emplois du fait de la croissance, d'autres ont à gérer, du fait du marché ou de la technologie, une décroissance de leurs ressources humaines. On ne peut donc pas juger l'entreprise par le simple constat d'une croissance ou d'une décroissance des emplois.

L'attention portée par l'investisseur à ce sujet doit donc l'amener à s'intéresser tout particulièrement, parmi les entreprises viables, à celles qui sont le plus créatrices d'emplois (directs ou indirects), voire d'emplois stables mais aussi à veiller à ce qu'en période de difficultés en vue de réduire les coûts. L'emploi est un sujet majeur pour l'entreprise comme pour la société et doit être traité comme tel.

Libellé	Critères
Politique	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Nombre de salariés</li> <li>*Part des plus de 55 ans dans les effectifs et évolution de cette part ou politique seniors. La fin des préretraites et l'allongement de la vie au travail doivent conduire à veiller à une bonne intégration de seniors sans discrimination ou stigmatisation en fonction de l'âge.</li> <li>* Part des moins de 25 ans dans les effectifs et évolution de cette part. L'accueil des jeunes fait partie de la préparation de l'avenir tout en participant au rayonnement local. Il peut se faire sous forme d'embauche mais aussi d'apprentissage même si celui-ci ne débouche pas sur un emploi dans l'entreprise.</li> <li>*Visite régulière des entités hors-France : cela passe par la connaissance et la maîtrise des entités internationales. Il est fondamentale de ne pas négliger les unités situées dans d'autres pays pour lesquelles les mécanismes informels d'alerte fonctionnent moins bien. Le management doit en conséquence veiller à comprendre les cultures différentes et à s'y rendre visible.</li> <li>*Variation moyenne d'emploi au cours des trois dernières années à périmètre constant (pays et sexe). Il s'agit d'anticiper les besoins en ressources humaines. S'il est difficile de chiffrer un nombre d'emplois sauvés ou créés</li> <li>*Présence du DRH au comité de direction</li> </ul>
Précarité	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Taux d'emplois en CDI (CDI par rapport aux emplois en CDD et contrats intérimaires) et évolution de ce taux. La nature juridique des emplois reflète l'organisation de l'entreprise : les postes permanents en CDI permettent en effet une stabilité et du progrès en opposition avec la multiplication des contrats précaires (CDD, intérim). Les taux d'emploi précaires seront évalués par rapport aux pratiques du secteur.</li> <li>*Ratio entre le salaire moyen des dirigeants et le salaire moyen par tête</li> </ul>
Gestion prévisionnelle de l'emploi (recrutement et licenciement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Existence d'un accord GPEC</li> <li>*Budget formation sur masse salariale</li> <li>*Taux de turn-over naturel</li> </ul>

## RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Emploi et relation employeur/employé

#### Indicateurs :

<b>Main d'œuvre interne</b>	en effectif par : - total - type d'emploi - zone géographique - entité/métier - âge - sexe	100% emploi en France
<b>Précarité</b>	répartition des effectifs par type de contrat (CDD, CDI, etc.) et par : - âge - sexe - selon leur durée (autres que CDI)	100% CDI
	% des employés à taux plein	98%
<b>Taux de rotation</b>	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	2%
<b>Recrutements</b>	Croissance organique des effectifs par métiers (âge, catégorie, type de contrat)	effectifs a maturité, aucun recrutements prévus
<b>Main d'œuvre handicapée</b>	% des effectifs	entreprise récente le FSI n'est pas encore soumise à l'obligation d'emploi de salariés handicapés

## Conditions de travail et protection sociale

Chaque salarié bénéficie d'une couverture sociale permettant une couverture optimale des risques santé et prévoyance. Le temps de travail a été récemment négocié dans un accord afin de clarifier les différentes situations dans l'entreprise et permettre à chacun de bénéficier des périodes de repos adéquates. Les salariés ont tous accès à un restaurant d'entreprise et le repas est subventionné par l'employeur. Le capital humain et les conditions de travail étant clé dans une entreprise reposant sur les qualités intellectuelles et humaines des salariés, une attention quotidienne est portée aux conditions de travail.

### Indicateurs :

<b>Salaires</b>	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	48% de Femmes/52% d'hommes
	importance des primes et intéressement en % du salaire brut	27.5
<b>Temps de travail</b>	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	37h30 / forfait de 213 jours pour les cadres
<b>Heures supplémentaires</b>	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	semaine de travail de 5 jours, 5 semaines de congés payés, 14 jours de repos complémentaires (ex : RTT)
	% des heures supplémentaires récupérées ou placées sur un compte épargne temps	100% des heures supplémentaires récupérés
	% des salariés ayant accès à un compte épargne temps	100% des salariés ont accès à un compte épargne temps
<b>Temps de transport</b>	temps moyen en minutes par jour de travail	temps de trajet variable - n'excède pas 1H30/jour
<b>Comité d'entreprise</b>	% des salariés ayant accès à un CE	100% des salariés ont accès au comité d'entreprise
<b>Protection sociale</b>	Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies. (% des salariés ayant un régime de retrait complémentaire)	pas de plan de retraite sur complémentaire

## Dialogue social

Le FSI privilégie le dialogue social comme méthode de progrès social et de résolutions des problèmes entre l'employeur et le salarié. Cela passe par un respect mutuel entre les représentants du personnel et l'employeur dans une optique de progrès.

Le dialogue avec les salariés est organisé autour de réunions mensuelles des délégués du personnel et de réunions bimensuelles avec l'ensemble des salariés et de la direction. Une base a été créée afin de servir au reporting des incidents constatés par les salariés.

### Indicateurs :

<b>Accords collectifs</b>	nombre d'accords collectifs par site	Accords signés sur le statut social du FSI (temps de travail, intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise)
	% de salariés couverts par une convention collective	Mise en place d'un statut propre en l'absence d'adhésion à une CCN.