

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Emploi et relations employeur/employé

Politique

1. *Vous conformez-vous à un code de bonnes relations et conditions de travail, il convient qu'il y ait cohérence entre ce code et la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les principes sous-jacents dans les normes du travail de l'OIT ?*

La Société Forestière par le biais de son service des Ressources Humaines qui a en charge la gestion des collaborateurs de l'entreprise assure ses missions dans le respect du code du travail et des conventions collectives.

Ce service respecte et fait respecter les réglementations en vigueur dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Réglementation / travail illégal

1. *Vous assurez-vous que tout le travail est réalisé par des hommes et des femmes qui sont juridiquement reconnus comme employés ou travaillant en indépendants ?*

La Société Forestière conclut des contrats de travail avec des personnes pour lesquels elle effectue les formalités d'embauche obligatoires et réglementaires : déclaration unique d'embauche (DUE), inscription sur le registre unique du personnel, affiliations aux différents organismes sociaux, visite médicale d'embauche ...

Elle a parfois recours à du personnel intérimaire salarié, embauché et rémunéré par des entreprises de travail temporaire reconnues et sérieuses. C'est donc à l'entreprise d'intérim d'accomplir les formalités relatives à l'embauche, notamment la visite médicale d'aptitude.

Lorsque les agences de la Société Forestière font appel à des sous-traitants pour les chantiers forestiers, une demande est faite auprès des entreprises de « levée de présomption de salariat qui est délivrée par la MSA ou l'Inspection du travail ».

2. *Evitez-vous de vous soustraire à l'obligation que la loi impose à l'employeur en déguisant des relations qui seraient sinon reconnues comme une relation employeur/employé soumise à la loi ?*

Non, la Société Forestière s'interdit de pratiquer tout travail dissimulé (absence de déclarations obligatoires, de remises de bulletin de paie, dissimulation d'heures de travail...), tout prêt lucratif et fourniture lucrative de main-d'œuvre en dehors du cadre légal qui les délimite strictement, tout marchandage, toute fraude aux revenus de remplacement, tout cumul irrégulier d'emplois, tout emploi irrégulier de travailleurs étrangers et le trafic de main-d'œuvre étrangère.



3. *Ne faites-vous appel qu'à des intermédiaires juridiquement reconnus et, en cas d'autres arrangements pour la réalisation d'un travail, consentez-vous des droits juridiques à ceux qui effectuent ce travail ?*

Oui, la Société Forestière ne fait appel qu'à des intermédiaires juridiquement reconnus comme les agences d'intérim.

Les salariés intérimaires bénéficient des mêmes droits que les salariés permanents qu'ils remplacent ou avec qui ils travaillent (salaire, rémunération des jours fériés, accès aux équipements collectifs...).

En outre, les intérimaires sont automatiquement affiliés à la Sécurité Sociale, à une retraite complémentaire.

Les entreprises d'intérim auxquelles la Société Forestière a recours sont responsables de la qualification et de la rémunération des salariés mis à disposition.

Gestion prévisionnelle de l'emploi (recrutement et licenciement)

- 1- *Reconnaissez-vous l'importance de la stabilité de l'emploi tant pour l'employé que pour la société, en procédant à une planification active de ses effectifs pour éviter tout recours excessif au travail occasionnel ou temporaire, sauf si le travail est saisonnier ou s'il est réellement de courte durée ?*

La structure des effectifs privilégie l'emploi stable. Le recours à des interventions de salariés pour des durées déterminées s'inscrit principalement dans le cadre de remplacements de salariés momentanément absents ou pour répondre à des besoins spécifiques mais temporaires de l'activité.

L'intérim est notamment adapté à des délais courts. Des CDD sont proposés l'été en cas de besoin, notamment aux enfants du personnel.

- 2- *Donnez-vous un préavis raisonnable, des informations actualisées et étudiez-vous avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe, la façon d'atténuer, dans toute la mesure du possible, les impacts négatifs des modifications envisagées dans ses activités, telles que les fermetures qui affectent l'emploi ?*

La Société Forestière respecte et applique l'article L2323-52 du Code du travail et lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, elle porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;

Ainsi que l'article L2323-53 : quand le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires augmentent de façon importante entre deux réunions trimestrielles, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion si la majorité des membres du comité le demande. Il est alors communiqué au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

La Direction de la Société Forestière consulte le comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation de l'entreprise (modification économique ou juridique de l'entreprise), sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et de formation professionnelle du personnel.

3- *Éliminez-vous les éventuelles pratiques de licenciement arbitraires ou discriminatoires ?*

En matière de procédures de licenciement, la Société Forestière applique les dispositions du Code du travail : Articles L. 1232-6 du Code du travail, L1233-16 du Code du travail, L1233-42, article L. 1132-1 du Code du travail.

4- *Lorsque vous opérez à l'international, déployez-vous des efforts afin de favoriser l'emploi, l'évolution professionnelle, la promotion et l'avancement des ressortissants du pays d'accueil ? Cela comprend l'approvisionnement et la distribution par des entreprises locales, lorsque cela est possible.*

La Société Forestière n'approvisionne que des entreprises européennes.

Egalité de traitement et respect de la vie privée

1. *Garantissez-vous l'égalité des chances et de traitement à tous les travailleurs et l'absence de discrimination, directe ou indirecte, en matière de relations et conditions de travail ?*

Oui, la Société Forestière garantit l'égalité des chances et de traitement à tous les travailleurs et l'absence de discrimination, directe ou indirecte, en matière de relations et conditions de travail. La Société Forestière s'engage en matière d'égalité des chances et en a fait une des priorités de sa stratégie de développement durable.

L'organisation et les méthodes de recrutement et de travail ont pour ambition de promouvoir l'égalité des chances et notamment le respect de la diversité, ainsi que la lutte contre toute forme de harcèlement et de discrimination. L'égalité hommes-femmes est un thème récurrent dans l'entreprise. La Société Forestière vise à assurer des opportunités d'emploi égales pour tous les salariés en fonction de leur compétence et de leur mérite.

Pas de discrimination constatée au recrutement. Toutefois, les ouvriers (au sens large) sont quasiment exclusivement des hommes. Un chantier plus général est ouvert pour couvrir les remplacements à prévoir en fonction de la pyramide des âges.

Les femmes sont représentées au niveau des cadres à 25% pour le CODIR et 15 % sur l'ensemble des postes.

Concernant la rémunération, pas de discrimination constatée. Toutefois, un chantier est ouvert sur les indicateurs ad hoc en lien avec le CE et les organisations syndicales.

Les congés maternité / paternité ne pénalisent en aucun cas l'évolution des carrières et l'aménagement du temps de travail lié à une naissance est systématiquement accordé.

En matière de gestion des ressources humaines, la Société Forestière s'engage formellement à assurer à chacun des collaborateurs - hommes, femmes, seniors, juniors - un traitement équitable en matière d'emploi, de progression de carrière, de rémunération et de formation.

Les programmes de formation professionnelle continue et/ou diplômante permettent une valorisation des compétences, tant des femmes que des hommes, bénéfique à leur employabilité comme aux résultats de l'entreprise.

La direction et les représentants du personnel ont par ailleurs signé en 2009, un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors.

2. *Vous assurez-vous que les travailleurs à domicile ne soient pas traités plus mal que les autres salariés ?*

La Société Forestière n'est pas actuellement concernée par le travail à domicile, toutefois si la question venait à se présenter, elle appliquerait les articles L. 7411-1 et L. 7412-1. du Code du Travail en matière de travail à domicile.

3. *Comment vous assurez-vous ne pas profiter des relations et conditions de travail non équitables, abusives ou visant à exploiter vos partenaires, fournisseurs ou sous-traitants, y compris les travailleurs à domicile ?*

La Société Forestière conclut des contrats écrits avec ses partenaires, fournisseurs, sous-traitants fixant le cadre de leurs relations contractuelles dans le respect des dispositions légales.

4. *Protégez-vous les données personnelles des employés et leur vie privée ?*

Oui, la Société Forestière protège les données personnelles de ses employés et leur vie privée, déclaration faite à la CNIL.

Les salaires étant sous-traités chez ADP-GSI, prestataire reconnu, qui s'engage sur la confidentialité des données traitées.

Tout salarié ou ancien salarié justifiant de son identité a le droit d'accéder à son dossier professionnel auprès du service du personnel.

Les principes de respect de la vie privée s'appliquent à l'ensemble des données collectées et disséminées par la Société Forestière dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines. Ces données sont traitées dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Tout employé peut vérifier la nature des renseignements personnels et des données de gestion des ressources humaines le concernant, enregistrés ou traités par la Société Forestière et peut demander que soit rectifiés, bloqués ou effacés tous renseignements personnels et toutes données de gestion des ressources humaines le concernant, qui seraient inexacts ou incomplets.

La Société Forestière remet à chaque salarié lors de son recrutement, « une Charte d'utilisation des technologies de l'information (Informatique / accès réseau / Internet / ...) » qui doit être signée et approuvée.

5. *Prenez-vous des mesures pour garantir que les contrats de travail ou de sous-traitance ne sont passés qu'avec des organisations juridiquement reconnues ou capables d'assumer des responsabilités d'employeur et d'assurer des conditions de travail décentes, et disposées à le faire ?*

Oui, la Société Forestière s'assure nécessairement que le sous-traitant s'acquitte de ses obligations issues du Code du travail concernant le travail dissimulé, du paiement des impôts, de cotisations sociales, etc. Elle demande impérativement une attestation de fourniture de déclarations sociales, émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins d'un an ; un avis d'imposition afférent à la taxe professionnelle pour l'exercice précédent ; une attestation de garantie financière prévue à l'article L 124-8 pour les entreprises de travail temporaire.

Lorsque les agences de la Société Forestière font appel à des sous-traitant pour les chantiers forestiers, une demande est faite auprès des entreprises de « levée de présomption de salariat qui est délivrée par la MSA ou l'Inspection du travail ».

Main d'œuvre sous-traitée

1. *Que faites-vous pour encourager les autres organisations intervenant dans votre sphère d'influence à respecter des relations et des conditions de travail responsables, reconnaissant qu'un niveau d'influence élevé est susceptible de correspondre à un niveau de responsabilité élevé dans l'exercice de cette influence ?*

NB : En fonction de la situation et de l'influence exercée, des efforts raisonnables pourraient inclure l'établissement d'obligations contractuelles imposées aux fournisseurs et sous-traitants, des visites et inspections inopinées ainsi que le respect du devoir de vigilance pour superviser les contractants et les intermédiaires.

Chaque service et agence de la société fait l'objet tout au long de l'année de contrôles internes et externes et, depuis 2003, la Société Forestière est certifiée ISO 9001, certificat délivré par l'Association française de l'assurance qualité. Cette certification a permis trois ans plus tard d'obtenir que 98 % des forêts gérées par la société soient « éco certifiées ».

<p>Main d'œuvre interne</p>	<p>en effectif par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - total - type d'emploi - zone géographique - entité/métier - âge - sexe 	<p>Effectif total au 31/12/2010: 160 Répartition par type d'emploi: Employés/techniciens : 24 Agents de maîtrise: 25 Cadres: 77 Ouvriers: 34</p> <p>Tous les employés de la Société Forestière sont en France</p>
------------------------------------	--	---



Main d'œuvre externe	en effectif par type de services sous-traités	17 personnes dont: 3 comptables 4 hôtesse 7 assistantes 2 manutentionnaires 1 informaticien
Précarité	répartition des effectifs par type de contrat (CDD, CDI, etc.) et par : - âge - sexe - selon leur durée (autres que CDI)	Répartition par type de contrat: 18 CDD (soit 12% de l'effectif de 155) 137 CDI (soit 88% de l'effectif de 155)
	% des employés à taux plein	
Taux de rotation	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	Turn over du personnel: 8 salariés en CDI ont quitté l'entreprise soit 6% du personnel (dont 1 femme et 7 hommes) Par zone géographique: non applicable.
Recrutements	Croissance organique des effectifs par métiers (âge, catégorie, type de contrat)	
	Nombre d'embauches prévues (âge, catégorie, type de contrat)	15 embauches planifiées en 2011
Licenciements	Effectifs concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi.	Aucun salarié concerné par un PSE
Litiges	Nombre de litiges sur liés au droits du travail, instance concernée, délibération.	1 (pour faute conseil des prud'hommes)
Promotion des employés d'origine locale	Pertinences d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels. (% des cadres d'origine locale par implantation)	non applicable
	Répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité. (% des effectifs issus de minorité par catégorie)	non applicable



Société Forestière

Différence d'avantage temps partiel / temps plein	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures. (Ecart moyen en % des rémunérations moyennes)	La Société Forestière ne fait pas de différence par type de contrat sur les prestations qu'elle verse
Main d'œuvre handicapée	% des effectifs	néant - utilisation de prestataires

AGE	Femmes	Hommes
18-22 ans	5	6
23-27 ans	3	7
28-32 ans	7	6
33-37 ans	7	13
38-42 ans	9	10
43-47 ans	4	8
48-52 ans	6	23
53-57 ans	5	24
58-62 ans	5	11
63-67 ans	0	1
Total	51	109

Conditions de travail et protection sociale

Conformité vis-à-vis de la réglementation et des normes internationales

1. *Vous assurez-vous que les conditions de travail sont conformes à la législation et à la réglementation nationale et sont compatibles avec les normes internationales du travail en vigueur ?*

La Société Forestière est soucieuse d'appliquer et de se conformer à chaque étape du déroulement du contrat de travail de ses salariés à la réglementation en vigueur, qui comprend la protection de la santé et de la sécurité des salariés et la protection de l'environnement.

Elle applique les dispositions du Code du travail, de l'accord d'entreprise complémentaire à la convention collective nationale des administrateurs de biens du 11 décembre 1996, des Conventions Collectives dont elle dépend.

Elle est soumise à différents contrôles : Inspection du Travail, Médecin du travail, URSSAF, divers audits internes et externes...

Le Contrôle de gestion sociale au sein de la Société Forestière (tableaux de bord) permet de superviser, contrôler et optimiser les recrutements, la formation, la paie, de même que les relations sociales à travers le règlement des litiges, la négociation, et toute autre activité tenant lieu de sociale.

2. *Respectez-vous les dispositions établies à des niveaux plus élevés par d'autres instruments juridiquement contraignants, tels que les conventions collectives ?*

Oui, la Société Forestière respecte les dispositions des Conventions Collectives et accord d'entreprise dont elle dépend et qui régissent les relations de travail dans l'entreprise, Ces documents adaptent les dispositions générales du Code du travail aux situations particulières du secteur d'activité de l'entreprise.

Les conventions collectives sont complétées par des accords internes (cf l'accord d'entreprise complémentaire à la convention collective nationale des administrateurs de biens du 11 décembre 1996).

3. *Observez-vous au moins les dispositions minimales définies dans les normes internationales du travail établies par l'OIT, notamment lorsqu'aucune législation nationale n'a encore été adoptée ?*

La Société Forestière observe les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en France.

Salaires

1. *Assurez-vous des salaires et autres formes de rémunération conformes à la législation, à la réglementation ou aux conventions collectives au niveau national ? Il convient que vous versiez des salaires au moins adaptés aux besoins des travailleurs et de leurs familles. Ce faisant, il convient que vous preniez en compte le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les avantages de la sécurité sociale et les niveaux de vie relatifs d'autres groupes sociaux. Il convient également que vous preniez en compte des facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'opportunité d'atteindre et de conserver un niveau d'emploi élevé.*

La Société Forestière assure des salaires et autres formes de rémunération conformes à la législation, à la réglementation et aux accords internes.



Société Forestière

Elle fait bénéficier les salariés des succès/bénéfices commerciaux afin de les motiver (Primes d'intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, primes d'objectifs individuelles et augmentation du nombre de points d'indice).

L'évolution des salaires permet aux salariés de bénéficier de la croissance de la société. Elle est basée sur les accords existants et en fonction de l'augmentation du coût des avantages sociaux annexes (mutuelle, prévoyance...) dans le cadre des accords indiciaires.

- 2. Lorsqu'elle fixe des salaires et des conditions de travail reflétant ces considérations, menez-vous des négociations collectives avec ses travailleurs ou leurs représentants, en particulier les syndicats, s'ils le souhaitent, conformément aux systèmes nationaux de conventions collectives ?*

Chaque année, et parfois deux fois par an, la Direction de la Société Forestière négocie avec les délégués syndicaux (DS) de l'entreprise conformément à l'article L 2242-1 du Code du Travail.

Au cours de la NAO, sont abordés les salaires effectifs (salaires bruts par catégorie professionnelle, y compris primes, avantages en nature et éléments résultants d'un usage), la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle (études sur les rémunérations hommes/femmes, conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle), la prévoyance maladie.

- 3. Assurez-vous l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ?*

La Société Forestière applique le principe « à travail égal, salaire égal » dans le cadre du principe plus vaste de non-discrimination entre les salariés.

Elle applique l'article L. 1132-1 du Code du travail qui prévoit l'interdiction d'une différence de salaire en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

Cependant, dans l'exercice de son pouvoir de direction, la Direction de la Société Forestière peut déterminer des rémunérations différentes pour tenir compte des compétences et des capacités de chaque salarié, de la nature des fonctions ou des conditions de leur exercice.

La Société Forestière veille donc à ce que des salariés effectuant un même travail ne perçoivent une rémunération différente que si cette différence est justifiée par des différences de qualification, de compétence, de responsabilité, de productivité, d'ancienneté.

- 4. Versez-vous directement des salaires aux travailleurs concernés, sauf restriction ou autre déduction autorisée par la législation, la réglementation ou les conventions collectives ?*

Oui, la Société Forestière verse les salaires aux salariés eux-mêmes.

Aménagement du temps de travail et vie privée

1. *Vous assurez-vous des conditions de travail décentes en ce qui concerne les salaires, la durée de travail, le repos hebdomadaire, les congés, la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales ?*

La Société Forestière facilite la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés. Elle applique les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de salaires, la durée de travail, le repos hebdomadaire, les congés, la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.

2. *Respectez-vous le droit des travailleurs à des horaires de travail normaux ou convenus, établis dans la législation, les réglementations ou conventions collectives ?*

Oui, la Société Forestière respecte le droit des travailleurs à des horaires de travail normaux conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Elle a signé un Accord sur la Réduction du Temps de Travail avec les délégués syndicaux de l'entreprise.

3. *Assurez-vous aux travailleurs un repos hebdomadaire et des congés payés annuels ?*

Les salariés de la Société Forestière bénéficient du repos hebdomadaire et des congés payés annuels au-delà des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

4. *Assurez-vous aux travailleurs des compensations pour les heures supplémentaires conformément à la législation, à la réglementation ou aux conventions collectives ? Lorsque votre organisation demande à des travailleurs de faire des heures supplémentaires, il convient qu'elle tienne compte des intérêts, de la sécurité et du bien-être des travailleurs concernés et de tout risque inhérent au travail.*

En cas d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur, la Société Forestière assure des compensations conformément à la législation. Compte tenu de l'évolution de l'activité et des réglementations une actualisation des règles relatives au temps de travail (temps de trajet ...) est en cours d'étude.

5. *Respectez-vous la législation et la réglementation interdisant les heures supplémentaires obligatoires et non compensées et respectez-vous toujours les droits fondamentaux des travailleurs en matière de travail forcé ?*

Oui, la Société Forestière respecte la législation et la réglementation interdisant les heures supplémentaires obligatoires et non compensées.

6. *Respectez-vous les responsabilités familiales des travailleurs en leur assurant des horaires de travail raisonnables, un congé parental et, si possible, des crèches et autres installations qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle ?*

La Société Forestière respecte les responsabilités familiales de ses employés en leur assurant des horaires de travail raisonnables.

7. Assurez-vous à tous les travailleurs des conditions de travail permettant, dans toute la mesure du possible, d'équilibrer vie personnelle et vie professionnelle, et comparables à celles offertes par des employeurs similaires dans la localité concernée ?

Oui, la Société Forestière assure à ses employés des conditions de travail permettant, dans toute la mesure du possible, d'équilibrer vie personnelle et vie professionnelle.

8. Dans toute la mesure du possible, essayez-vous de respecter les traditions et coutumes nationales ou religieuses ?

La Société Forestière respecte les traditions. Elle considère toutefois qu'elles appartiennent à la vie privée des salariés.

Protection sociale

1. Vous conformez-vous à toute obligation concernant la protection sociale des travailleurs dans le pays dans lequel vous opérez ?

La Société Forestière emploie du personnel uniquement en France et répond à toutes ses obligations concernant la protection sociale de ses employés.

Elle effectue les déclarations préalables à l'embauche.

Les salariés bénéficient de prestations de prévoyance obligatoires pour tous les CDI et les propose aux CDD.

Salaires	salaires moyen brut par catégorie et écart type	Cf. Tableaux ci-dessous
	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	Cf. Tableaux ci-dessous
	écart de salaire moyen entre premier décile et dernier décile	
	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels.	non applicable
	importance des primes et intéressement en % du salaire brut	



Société Forestière

Temps de travail	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	Moyenne générale : 34,23 heures
Heures supplémentaires	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	35 h pour tous les salariés
	% des heures supplémentaires récupérées ou placées sur un compte épargne temps	Pas d'heures supplémentaires payées en 2010
	% des salariés ayant accès à un compte épargne temps	100%
Temps de transport	temps moyen en minutes par jour de travail	
Aménagement du temps de travail	% des salariés ayant accès à un programme d'aménagement du temps de travail par type (télétravail, travail à domicile, etc.)	néant
Comité d'entreprise	% des salariés ayant accès à un CE	100% des salariés
Protection sociale	% des salariés couverts dans les pays où elle n'est pas obligatoire	non applicable
	Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies. (% des salariés ayant un régime de retraite complémentaire)	100% des salariés ont un régime de retraite complémentaire

Salaire brut moyen par catégorie

2010	Femmes	Hommes	Total général
STE LA FORESTIERE	2996	3872	3583
Agent de maîtrise	3058	2656	2865
Cadre	4693	5130	5053
Employé / Technicien	2157	1666	2031
Ouvrier	1514	1727	1704
Total général	2996	3872	3583

Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle

2010	Femmes	Hommes	Rapport H/F
Agent de maîtrise	3058	2656	87%
Cadre	4693	5130	109%
Employé / Technicien	2157	1666	77%
Ouvrier	1514	1727	114%

Nombre moyen en heure par semaine et par catégorie

2010	nb h hebdo
Agent de maîtrise	35,00
Cadre	34,39
Employé / Technicien	34,69
Ouvrier	32,83
moy	34,23

Dialogue social

Coopération avec les instances représentatives

- 1- *Reconnaissez-vous l'importance des institutions permettant le dialogue social, y compris au niveau international, et des structures de négociations collectives existantes ?*

La Société Forestière applique la loi qui invite les entreprises à engager des négociations de plus en plus nombreuses : Négociation Annuelle Obligatoire, salaires, temps de travail, conditions de travail, emploi des seniors, égalité hommes-femmes, GPEC, droit d'expression, participation, intéressement ...

La Société Forestière pratique une approche globale pour créer de la valeur, prévenir les risques de conflits sociaux et mettre en place les conditions de la reconnaissance du travail et de l'épanouissement des salariés.

Elle respecte notamment la liberté de l'union des salariés en syndicat, la liberté des salariés de négocier par les mécanismes de négociation collective.

La Société Forestière dispose de Délégués du Personnel, d'un Comité d'entreprise et d'un CHSCT.

- 2- *Coopérez-vous, s'il y a lieu, avec les organisations patronales en vue de créer des opportunités de dialogue social et d'élargir votre représentation de la responsabilité sociétale par ces canaux ?*

La Société Forestière n'est pas adhérente à une organisation patronale.

Liberté syndicale

- 1- *Respectez-vous, en permanence, le droit des travailleurs à constituer leurs propres organisations ou à y adhérer afin de faire valoir leurs intérêts ou de mener des négociations collectives ?*

La Société Forestière dispose de plusieurs délégués syndicaux qui interviennent dans les négociations concernant :

- les accords électoraux ;
- le droit d'expression ;
- l'accord de participation ;
- les salaires effectifs ;
- la durée et l'organisation du temps de travail.

- 2- *Vous assurez-vous de ne pas empêcher les travailleurs de chercher à constituer leurs propres organisations ou à y adhérer et à mener des négociations collectives, par exemple en les licenciant ou en faisant de la discrimination à leur égard, en prenant des mesures de rétorsion ou en exerçant une menace directe ou indirecte risquant de créer une atmosphère d'intimidation ou de crainte ?*

La Société Forestière applique les dispositions du Code du Travail concernant la protection des délégués syndicaux qui ne peuvent faire l'objet d'un licenciement qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. (Article R2421-1 du Code du travail).

Liberté d'information

- 1- Informez-vous dans des délais raisonnables les pouvoirs publics concernés et les représentants des travailleurs, en cas de changements d'activités risquant d'avoir des conséquences importantes sur l'emploi, afin qu'ils puissent en étudier ensemble les implications de façon à en atténuer le plus possible tout impact négatif ?*

La Société Forestière consulte son CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.

Elle le consulte également sur le projet d'introduction, et lors de l'introduction, de nouvelles technologies, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail, sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs,

La Société Forestière applique l'article L2323-6 du Code du Travail prévoyant que le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Elle informe également les autorités administratives compétentes telles la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- 2- Assurez-vous, dans toute la mesure du possible et de manière raisonnable et non perturbatrice, aux représentants des travailleurs dûment désignés un contact avec les décideurs habilités, l'accès aux postes de travail et à ceux qu'ils représentent ainsi qu'aux locaux nécessaires pour leur permettre de jouer leur rôle et aux informations qui leur permettront d'avoir une image juste et équitable des finances et des activités de l'organisation ?*

Oui, la Société Forestière remet des tableaux de bord, un bilan social... Les membres du Comité d'entreprise disposent d'un local pour exercer leur mandat.

Complicité

- 1. Comment garanzissez-vous ne pas encourager les gouvernements à restreindre l'exercice des droits de libre association et de négociation collective reconnus à l'échelle internationale ? Par exemple, il convient que les organisations évitent d'implanter une filiale ou de s'approvisionner auprès d'entreprises établies dans des zones industrielles spécialisées où la liberté d'association est restreinte, voire inexistante, même si la réglementation nationale reconnaît ce droit; il convient qu'elles s'abstiennent de participer à des programmes incitatifs basés sur de telles restrictions ?*

Non applicable.



Société Forestière

Indicateurs :

Accords collectifs	nombre d'accords collectifs par site	5 convention collective et accord d'entreprise (PEE, participation, CET, 35 Heures, Emploi des séniors)
	% de salariés couverts par une convention collective	100% des salariés sont couverts par une Convention Collective
	nombre d'accords collectifs représentatifs en % des accords	5 (PEE, participation, CET, 35 Heures, Emploi des séniors)
Représentativité	% des salariés syndiqués	3%
	% des sites avec un représentant syndical	14%
Litiges	nombre de litiges concernant la liberté syndicale (devant le conseil européen du travail)	0

Santé et sécurité

Systeme de management

- 1- *Comment analysez-vous et maîtrisez-vous les risques engendrés par ses activités pour la santé et la sécurité ?*

Le Document Unique d'Evaluation des risques est actualisé chaque année et mis à disposition de chaque salarié.

- 2- *Comment votre organisation élabore, met en œuvre et conserve une politique de santé et de sécurité au travail reposant sur le principe selon lequel l'application de normes strictes en matière de sécurité et de santé, d'une part, et les performances de l'organisation, d'autre part, sont deux éléments qui se soutiennent et se renforcent mutuellement ?*

Des comités techniques sont organisés régulièrement pour améliorer les conditions de travail et de sécurité.

- 3- *Comment appliquez-vous les principes de management de la santé et de la sécurité, y compris la hiérarchie des protections, à savoir: élimination, substitution, solutions techniques, contrôles administratifs, organisation du travail et équipement de protection individuelle ?*

Cf. ci-après.

- 4- *Comment traitez-vous la spécificité des risques pour la santé et la sécurité au travail (SST) selon qu'il s'agit de femmes (notamment les femmes enceintes, celles qui viennent d'accoucher ou qui allaitent), d'hommes ou de certains cas particuliers (travailleurs souffrant d'un handicap, travailleurs inexpérimentés ou les très jeunes travailleurs) ?*

Sont surtout concernés les techniciens et ouvriers forestiers qui travaillent au sein des forêts pour lesquels des consignes sont édictées et pour lesquels des équipements de sécurité sont fournis.

- 5- *Enregistrez et étudiez-vous tous les incidents et problèmes de santé et de sécurité afin de les réduire le plus possible ou de les éliminer ?*

Oui, la Société Forestière enregistre et étudie les incidents et problèmes de santé et de sécurité afin de les réduire le plus possible ou de les éliminer.

- 6- *Basez-vous vos systèmes de santé, sécurité et environnement sur la participation des travailleurs concernés et en reconnaissant et respectant les droits des travailleurs ?:*

Des documents sont remis par le CHSCT régulièrement pour rappeler les consignes de sécurité.

Prévention

1- *Comment garantissez-vous que les travailleurs prennent en permanence toutes les précautions d'usage et s'assure que ces travailleurs suivent les bonnes procédures ?*

Pour les personnels techniques et ouvriers, les travaux en forêt peuvent comporter des risques d'accidents qui sont évalués dans le document unique d'évaluation des risques pour les inciter à prendre les précautions nécessaires pour éviter ces incidents.

Les services de la Mutualité Sociale Agricole proposent des journées d'information sur la sécurité auxquelles les salariés peuvent se rendre.

La Société Forestière fournit un équipement de protection à chacun des travailleurs, en leur expliquant comment l'utiliser, comment l'entretenir et en quoi il les protège.

Elle demande aux responsables d'agence de procéder ou faire procéder régulièrement à des contrôles de sécurité, et procède à des audits.

Tous les accidents donnant lieu à des blessures ou à un endommagement du matériel doivent faire l'objet d'un rapport rédigé. Une enquête est diligentée immédiatement en cas d'accident grave et des mesures préventives sont prises pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise à l'avenir.

Les besoins ergonomiques essentiels sont pris en compte, et notamment la disposition des lieux de travail, les méthodes de travail, les horaires, les temps de repos et l'alimentation.

La Direction informe et donne les consignes de sécurité ou dispositions techniques particulières à prendre. La Société Forestière inscrit et met à jour, sur un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise.

L'inspection du travail, le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concourent à ce que les règles de sécurité soient correctement appliquées dans l'entreprise.

2- *Fournissez-vous les équipements de sécurité, y compris les équipements de protection individuelle, requis pour empêcher les blessures et maladies professionnelles ainsi que les accidents de travail et pour traiter les urgences ?*

Oui, la Société Forestière fournit les équipements de sécurité aux personnels travaillant sur les chantiers forestiers, y compris les équipements de protection individuelle, requis pour empêcher les blessures et maladies professionnelles ainsi que les accidents de travail et pour traiter les urgences (pantalons de sécurité, bottes et chaussures de sécurité, vestes de pluie...).

3- *Assurez-vous une protection identique en matière de santé et de sécurité aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires ainsi qu'aux sous-traitants ?*

Oui, la Société Forestière assure une protection identique en matière de santé et de sécurité aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires.

4- *Vous efforcez-vous d'éliminer les risques psychosociaux sur les lieux de travail, risques qui favorisent le stress et les maladies ou les provoquent ?*

La Société Forestière est accompagnée par les Services de Médecine du Travail et s'appuie sur des documents existants pour lancer cette démarche : le document unique d'évaluation des risques, la législation, les constats et propositions de la médecine du travail, l'analyse de certains indicateurs (absences maladie, nombre d'accidents du travail ...).

La Société Forestière en matière de prévention des risques psychosociaux, permet aux salariés d'exercer leur droit à l'expression conformément à l'article. L. 2281-1 et suivants du Code du Travail. Elle organise donc la journée d'expression. Cette journée permet d'évaluer les contraintes du travail, l'organisation, les conditions de travail, les relations de travail, la qualité de vie et l'accompagnement des changements au travail.

Les points mis en évidence font l'objet d'un plan d'actions ainsi d'ailleurs que les résultats du baromètre social. Certaines actions plus structurantes font l'objet de discussions lors des réunions avec les représentants du personnel.

Enfin, une série d'indicateurs permet de déceler les facteurs de risques.

5- *Assurez-vous à l'ensemble du personnel une formation adaptée sur toutes les questions pertinentes ?*

Oui, la Société Forestière assure à l'ensemble du personnel une formation adaptée sur toutes les questions pertinentes et le budget formation excède régulièrement et largement les obligations légales.

A titre d'exemple, elle a mis en place une formation à l'utilisation des défibrillateurs pour le personnel du siège.

Elle a effectué une campagne de communication sur la prévention et la lutte "pandémie grippale" rappelant les règles d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises en pandémie grippale. La Société Forestière a établi un plan de continuité d'activité basé sur des mesures d'hygiène, le port de masques en prévoyant des stocks suffisants.

6- *Respectez-vous le principe qui veut que les mesures de santé et de sécurité prises sur les lieux de travail n'entraînent pas de dépenses pour les travailleurs ?*

Les salariés quel qu'ils soient, permanents, temporaires, apprentis, stagiaires reçoivent les

EPI appropriés. La fourniture de vêtements et accessoires de protection (casques, visières, chaussures de sécurité, gants, pantalons anti-coupures, protection auditive etc.) est assurée. Un rappel concernant les vaccinations anti tétaniques par exemple est fait dans le cadre des comptes-rendus du CHSCT.

Tout équipement de protection individuelle qui peut assurer la santé et la sécurité des travailleurs est à la charge de la Société Forestière qui a la responsabilité de fournir, maintenir et faire porter ces moyens de protection.



Indicateurs :

Arrêts maladie	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles (par type et zone géographique), nombre de journées de travail perdues (par catégorie) et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique.	le taux d'accident du travail est de 2,9%, il représente 441 journées sur 2010.
	Taux d'arrêt maladie (hors accidents et maladies professionnelles) - nombre de cas par type - nombre de jours d'arrêt par salarié par catégorie	hors accident de travail: 630 jours d'arrêt maladie (dont 1 LM) 40 jours d'arrêt maternité 20 jours d'arrêt paternité 60 jours accident de trajet 34 jours d'évènement familial
Absentéisme	Taux d'absentéisme et nombre de journées perdues par salarié par zone géographique/entité.	Taux d'absentéisme en 2010 : 3,88% nombre de journée perdues: 1225 journées pour 152 personnes, ce qui représente 8 jours par salarié
Comités mixtes d'hygiène et de sécurité	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail.	5 membres au CHSCT = 3 % (titulaires du CE)
Education & Santé	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.	Campagne d'explication et prévention contre la grippe A

Développement du capital humain

Formation continue

Donnez-vous à tous les travailleurs et à tous les stades de l'expérience professionnelle accès au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage et leur offre des opportunités d'avancement, sur une base d'égalité et de non-discrimination ?

La Société Forestière investit dans la qualification des salariés et en promeut la formation continue. Depuis plus de quarante ans, la Société Forestière développe ses activités autour de son cœur de métier, la gestion des forêts. Forte d'une double expertise en investissement et en sylviculture, elle permet à ses salariés de maintenir leur niveau de compétences mais aussi de le développer (application du DIF et toute formation individuelle ou collective).

Des actions personnalisées facilitent les évolutions en fonction de chaque situation individuelle. Elle conclut de nombreux contrats d'apprentissage (et de professionnalisation) pour assurer la formation de jeunes.

Reconversion

Vous assurez-vous que, si nécessaire, les travailleurs exposés à un licenciement bénéficient d'une assistance en vue d'une reconversion et aient accès à une formation et à des prestations de conseil ?

Oui, dans la mesure du possible.

Bien-être au travail

Etablissez-vous des programmes mixtes salariés/direction pour la promotion de la santé et du bien-être (aménagement des postes de travail, ergonomie, services conciergerie, etc.) ?

La Société Forestière remplit son obligation légale de garantir et promouvoir le bien être de son personnel là où il exerce son métier. La Société Forestière veille à optimiser les conditions de travail de ses collaborateurs, à assurer leur sécurité, à garantir sa bonne santé, et à combattre les risques d'accidents.

La Société Forestière assure la sécurité de ses salariés au travail, la protection de leur santé, l'hygiène des lieux de travail, par l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et d'autres mesures.

Le Médecin du travail, la Direction des Ressources Humaines, les délégués du personnel, les membres du CHSCT effectuent un travail de suivi et de veille en matière de santé et de sécurité des salariés.

Indicateurs :

Formation	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	1596 heures de formations en 2010 soit 10h de formation par collaborateurs nb moyen d'heure de formation par an et par catégorie professionnelle:
	coût moyen en euros de l'heure de formation par catégorie	coût moyen en euros: 73 euros par heure tout compris 29 euros par heure hors frais annexes coût moyen en euros de l'heure de formation par catégorie professionnelle:
Gestion de carrière	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	100% des CDI
	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière. (% des sites ou opèrent un programme de gestion de carrière, % des salariés concernés)	100% des salariés en CDI sont concernés

Nombre moyen d'heure de formation par an et par catégorie professionnelle et coût moyen en euros de l'heure de formation par catégorie professionnelle

2010	nb heures par an	nb salariés formés	coût total par heure	coût pédagogique par heure
Agent de maîtrise	113	8	74	42
Cadre	1326	53	74	26
Employé / Technicien	150	11	67	45
Ouvrier	7	1	36	17
Total	1596	73	63	33