



Environnement s.a

GLOBAL COMPACT – COP n°3 – 12 Janvier 2009

BONNES PRATIQUES 2008

DROITS DE L'HOMME ET NORMES DU TRAVAIL

J'ai le plaisir de vous renouveler par la présente l'engagement d'ENVIRONNEMENT S.A à adopter, soutenir et appliquer les 10 principes du Pacte Mondial.

Dans ce contexte, je vous prie de trouver ci-joint l'illustration au sein de notre société des **principes relatifs aux Droits de l'Homme et au Travail**.

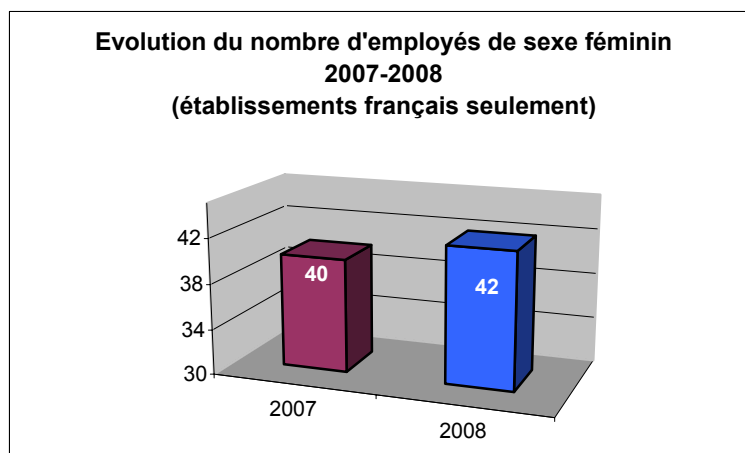
La société s'est fortement engagée sur le respect des 10 principes du Pacte Mondial en incluant expressément la lutte contre la corruption, et tout le personnel comme les partenaires commerciaux à l'étranger a été à de nombreuses reprises sensibilisé et formé sur l'application stricte des valeurs prônées par le Pacte Mondial.

ENVIRONNEMENT S.A s'est dotée d'une politique sociale et de ressources humaines dont les axes de progrès sont les suivants :

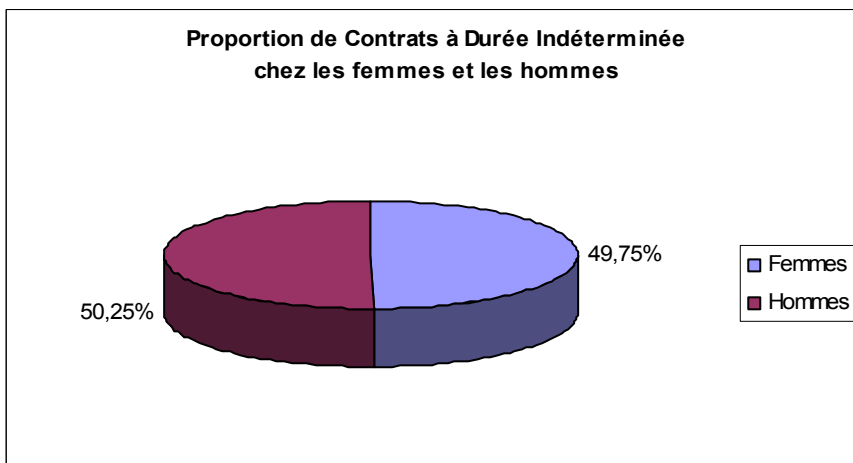
- Egalité des sexes
- Equilibre d'employabilité entre jeunes collaborateurs et «seniors»
- Non précarité des contrats de travail
- Formation des collaborateurs
- Développement de l'actionnariat salarié

Egalité des sexes

La part féminine de l'effectif connaît une légère progression (+5%) et représente **21%** de l'effectif total, dans un secteur industriel traditionnellement marqué par une présence masculine très largement majoritaire.

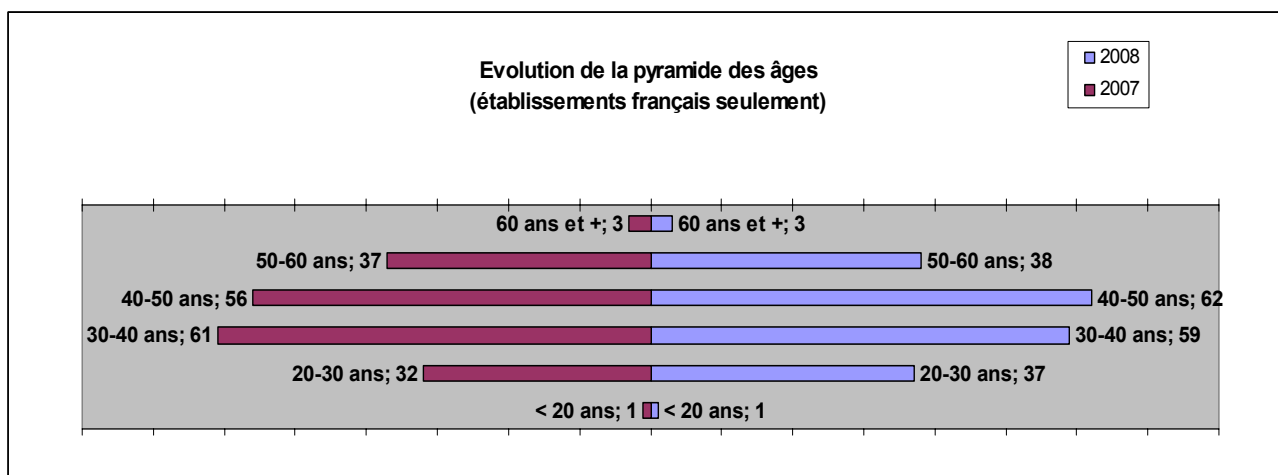


Le rapport entre le nombre de Contrats à Durée Indéterminée signés pour les hommes et les femmes de l'entreprise est à l'équilibre.



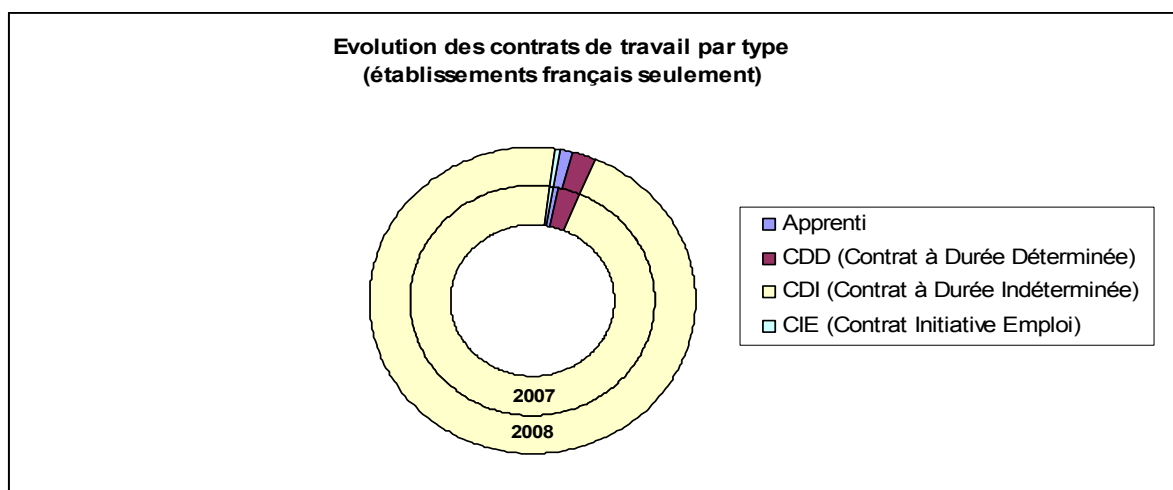
Equilibre d'employabilité entre jeunes collaborateurs et «seniors»

La pyramide des âges montre un rapport particulièrement équilibré entre la tranche de jeunes collaborateurs (20-30 ans) et de seniors (50-60 ans). Entre 2007 et 2008, le nombre de jeunes collaborateurs a connu un essor de **15,6%** sans que cette évolution ne se soit faite au détriment des seniors (**+2,3%**).



Non précarité des contrats de travail

Les CDI représentent **96%** des contrats de travail signés dans l'entreprise. Le nombre de CDI est en progression de **5%** entre 2007 et 2008.



Formation des collaborateurs :

Le plan de formation d'Environnement S.A retrace l'ensemble des actions de formation retenues pour les salariés en fonction de l'intérêt de l'entreprise et de ses objectifs.

Le plan est défini après le recensement des besoins et une consultation des représentants du personnel. Il comprend tout type d'actions (dans le cadre du champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue) et notamment des actions :

- de bilan de compétences ou ayant pour objet le développement des compétences des salariés
- de validation des acquis de l'expérience
- visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail
- liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi
- de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

Environnement S.A s'engage strictement à respecter le principe selon lequel la société doit exclure toute forme de discrimination à l'égard des salariés dans son choix des bénéficiaires du plan de formation, notamment en ce qui concerne :

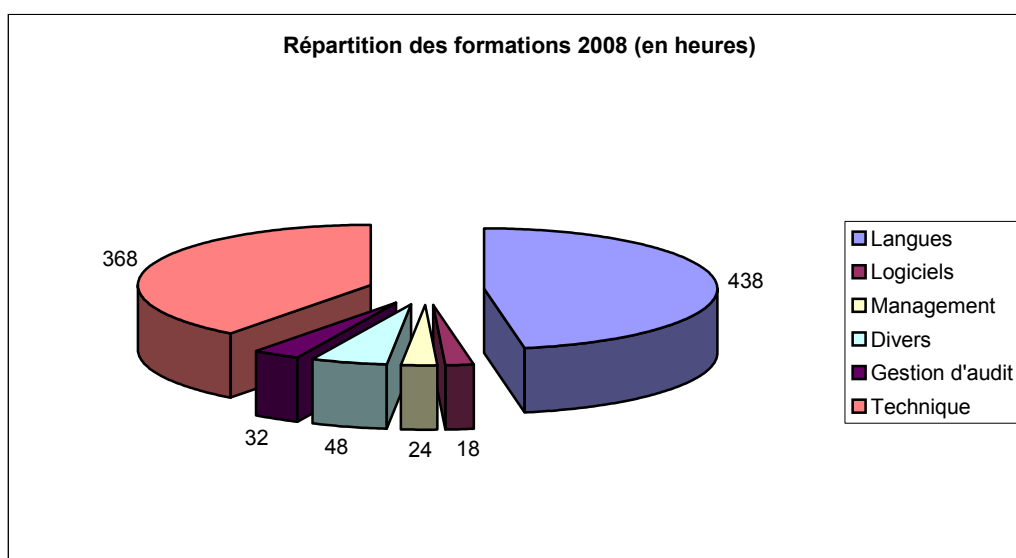
- sa situation de famille
- son orientation sexuelle
- son âge
- son origine ethnique
- ses activités syndicales

Le responsable formation Environnement S.A rend compte des résultats obtenus en fonction des investissements réalisés en formation. Pour cela, il veille à l'évaluation des effets des actions de formation.

Il évalue ensuite le plan de formation :

- s'est-il bien inscrit dans la politique de l'entreprise ?
- les résultats quantitatifs (nombre de salariés formés, d'actions, dépenses...) et qualitatifs sont-ils satisfaisants ?
- le pilotage du processus a-t-il été efficace ?
- a-t-il intégré l'ensemble des acteurs concernés ?

En 2008, la formation a représenté 928 heures, sur les établissements français d'Environnement S.A. L'entreprise maintient une politique forte d'investissements en formation du personnel.



Développement de l'actionnariat des salariés

L'actionnariat salarié associe les collaborateurs qui le souhaitent au capital de l'entreprise. Tout en renforçant le sentiment d'appartenance, il permet de participer aux performances de la société. La politique d'actionnariat salarié d'Environnement S.A ne cesse de s'enrichir et le dernier plan proposé concernait près de 140 collaborateurs sur l'ensemble des établissements.

L'actionnariat d'Environnement S.A se caractérise par la part importante de l'actionnariat salarié (6% du capital). Plus de **120** salariés ont souscrit au plan d'épargne salariale, soit près de **50%** de l'effectif concerné. Plusieurs possibilités d'épargne sont offertes aux salariés :

- placements sur des fonds communs de placement réservés à l'épargne salariale
- placement de la participation sur un compte rémunéré par la société
- achat de titres de la société avec abondement

L'actionnariat salarié constitue pour Environnement S.A un élément important dans la vie de l'entreprise et de ses collaborateurs, dont les enjeux économiques et sociaux sont les suivants :

- développer un état d'esprit d'entrepreneur individuel, motivé par sa double contribution salariale et d'investisseur. Les droits et les devoirs de l'entreprise, vis-à-vis de ses actionnaires, sont ainsi mieux compris.
- ouvrir aux salariés une vraie part de la valeur créée par l'entreprise : dividendes, intéressement, plus value des actions, stock options... C'est le moyen de concilier l'intérêt des salariés et celui de l'entreprise moderne confrontée à la compétition mondiale.
- conforter un actionnariat par nature fidèle et stable, au cœur de l'arbitrage entre les exigences de performance court et long terme. L'actualité donne de nombreux exemples de son rôle spécifique.
- intéresser les salariés à la gestion patrimoniale, puisque nombreux sont ceux qui découvrent par l'Actionnariat salarié le monde des actions, de la Bourse et de la gestion de patrimoine.

Toutes ces actions seront poursuivies et renforcées avec vigilance dans l'avenir.



François GOURDON
Président

