

CONTRAT DE GENERATION

Diagnostic portant sur la situation de l'emploi
des jeunes et des séniors au sein de Coca-Cola
Entreprise

Septembre 2013

Coca-Cola Entreprise

CG
lg d VBN
95

INTRODUCTION

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et à la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération, la négociation collective portant sur le contrat de génération est soumise à l'élaboration d'un diagnostic préalable.

Ce diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, les prévisions de départs à la retraite et les perspectives de recrutement, les compétences clés, et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le présent document a été construit à partir des informations disponibles dans le bilan social 2012 de Coca-Cola Entreprise et du diagnostic pénibilité réalisé en 2012 dans le cadre du Plan d'Action en faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez CCE.

LG
de WBN
75

SOMMAIRE

1. Pyramide des âges.....	17
Pyramide des âges au 31/12/2012	17
Evolution de la pyramide des âges de 2010 à 2012.....	17
Simulation d'évolution de la pyramide des âges de 2012 à 2022.....	18
2. Caractéristiques des jeunes et des séniors et évolution de leur place au sein de l'entreprise.....	19
2.1 Profil des jeunes.....	19
a. Effectifs.....	19
Evolution de la part des jeunes dans l'effectif total au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	19
Répartition par genre des jeunes au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	19
Répartition par âge des jeunes au 31/12/2012	20
Répartition par statut des jeunes au 31/12/2012	20
Répartition par fonction des jeunes au 31/12/2012	21
b. Embauches.....	21
Evolution du nombre d'embauches de jeunes en CDI de 2010 à 2012.....	21
Evolution par genre des embauches de jeunes en CDI de 2010 à 2012.....	22
Part des jeunes dans les embauches en 2012.....	22
Répartition par statut des jeunes embauchés en 2012.....	23
c. Formation.....	23
Nombre de jeunes formés en 2012.....	23
Evolution du nombre d'apprentis et de contrats de professionnalisation au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	24
Evolution du nombre d'embauches d'apprentis et de contrats de professionnalisation de 2010 à 2012	24
2.2 Profil des séniors	25
a. Effectifs.....	25
Evolution de la part des séniors dans l'effectif au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	25
Répartition par genre des séniors au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012.....	25
Répartition par âge des séniors au 31/12/2012.....	26
Répartition par statut des séniors au 31/12/2012.....	26
Répartition par fonction des séniors au 31/12/2012.....	27
b. Départs.....	27

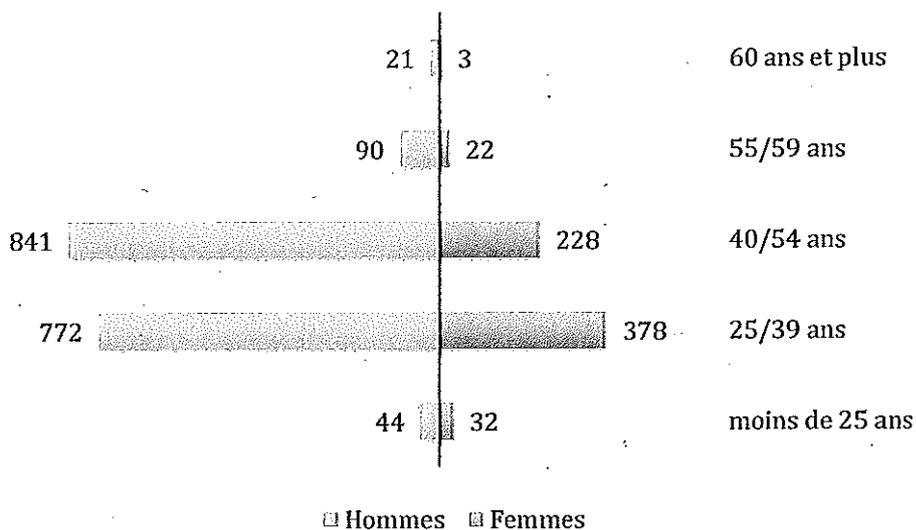
lg *de* *UBN*
75

Nombre de départs en retraite en 2012	27
c. Formation.....	28
Nombre de séniors formés en 2012	28
3. Prévisions de départs à la retraite et préretraite.....	28
4. Perspectives de recrutement.....	29
5. Compétences clés	29
5.1 Compétences comportementales.....	29
5.2 Compétences techniques.....	30
❖ Compétences techniques transversales	30
❖ Compétences techniques spécifiques.....	31
a. Force de vente.....	31
b. Gestion des comptes clients.....	31
c. Marketing.....	32
d. Supply Chain	33
e. Ressources Humaines	33
f. Juridique.....	34
6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées dans le Plan d'Action en faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez CCE.....	35
6.1 Conditions de travail.....	35
Nombre de salariés séniors occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit en 2012	35
6.2 Situations de pénibilité	35
Part des salariés exposés à des facteurs de pénibilité en 2012	36
Plan d'action pénibilité.....	36
7. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	38
a. Effectifs.....	38
Evolution de la part des femmes dans l'effectif total au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	38
Evolution de la part des femmes cadres dans le total des cadres au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012	38
Pyramide d'ancienneté des hommes et des femmes au 31/12/2012	39
b. Embauches.....	39
Evolution de la part des femmes embauchées dans le total des recrutements en 2010, 2011 et 2012	39
c. Formation.....	40
Evolution de la part de femmes formées sur le total de stagiaires en 2010, 2011 et 2012	40

1. Pyramide des âges

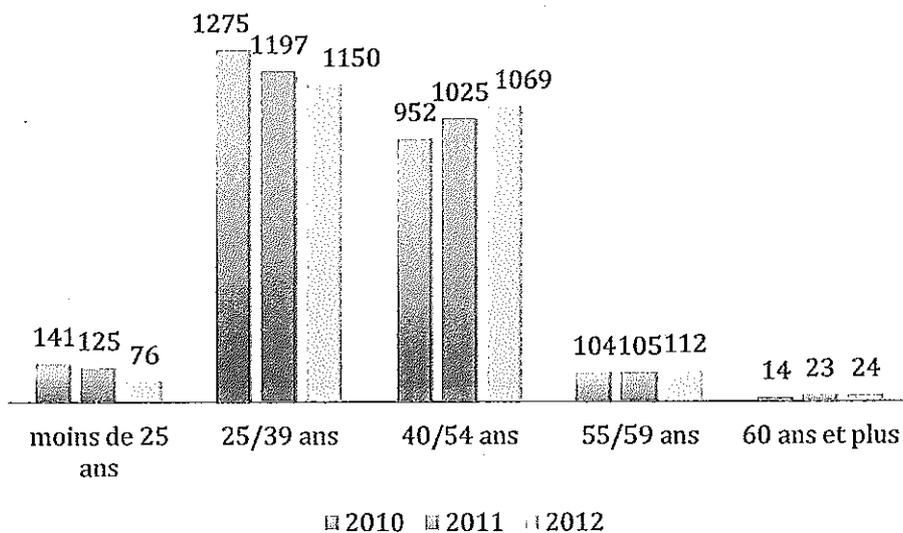
Pyramide des âges au 31/12/2012

Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



Evolution de la pyramide des âges de 2010 à 2012

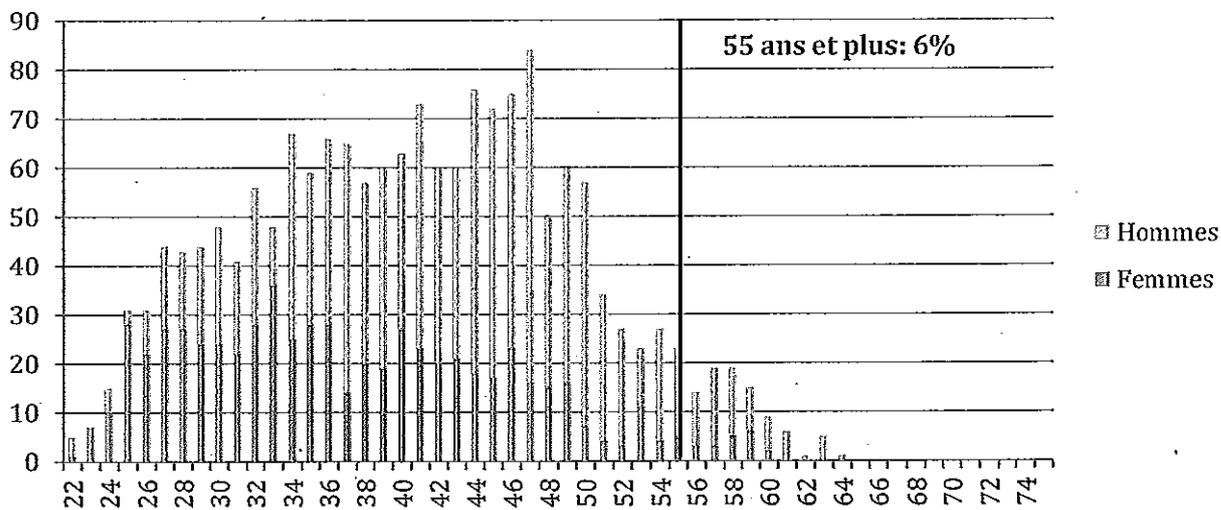
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



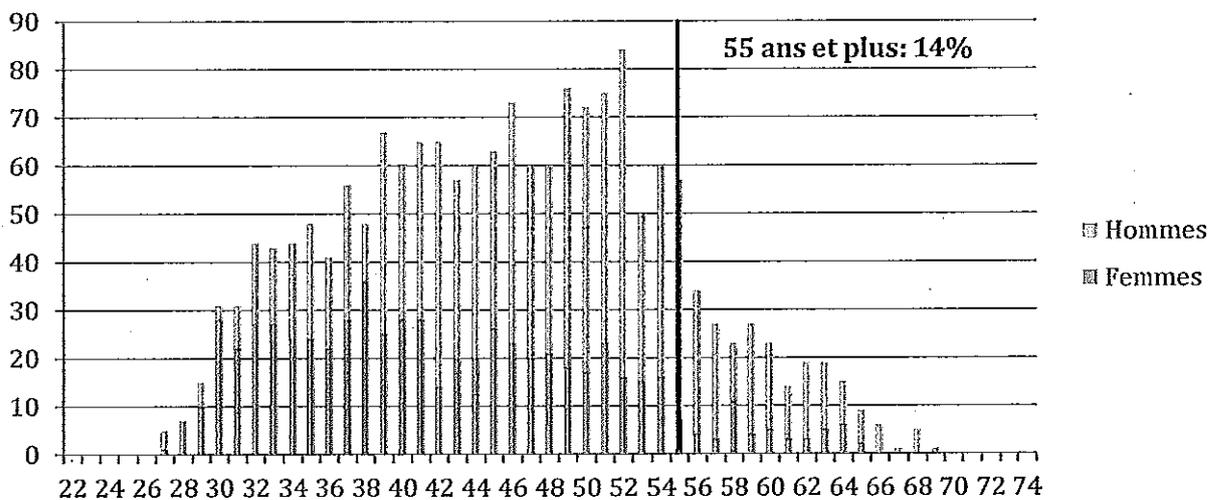
LG
 Jd
 10/11
 75

Simulation d'évolution de la pyramide des âges de 2012 à 2022

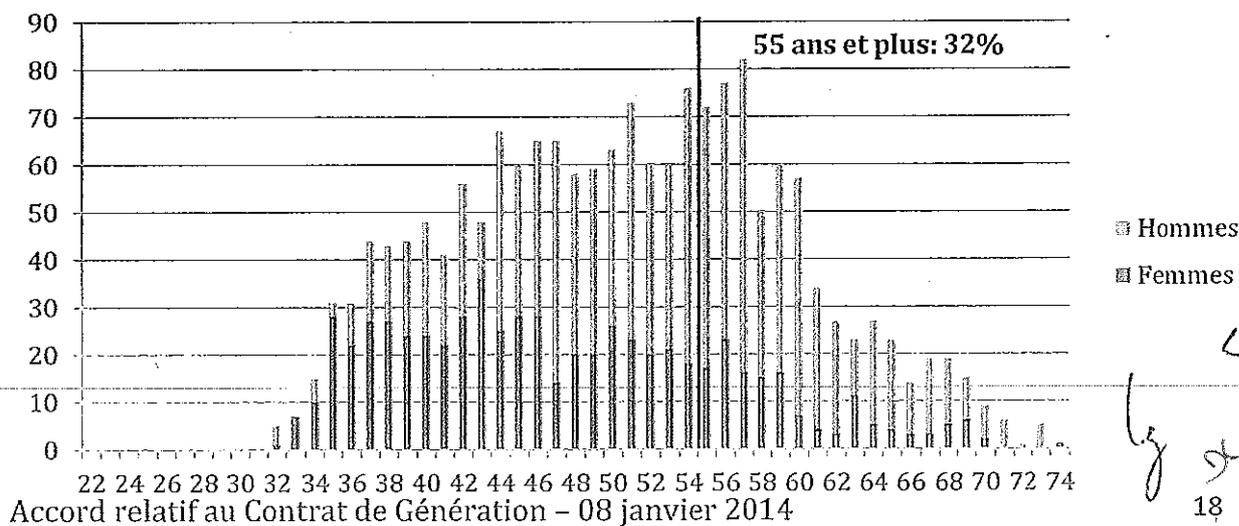
Situation au 31/12/2012 :



Situation au 31/12/2017 à effectifs constants :



Situation au 31/12/2022 à effectifs constants :



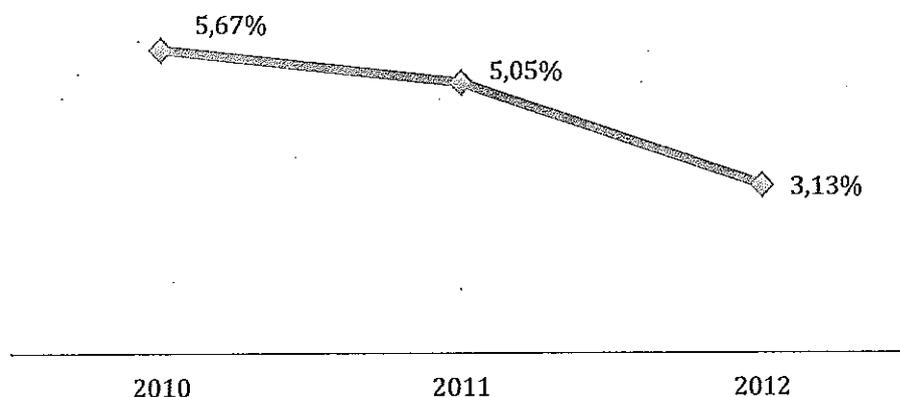
2. Caractéristiques des jeunes et des seniors et évolution de leur place au sein de l'entreprise

2.1 Profil des jeunes

a. Effectifs

Evolution de la part des jeunes dans l'effectif total au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

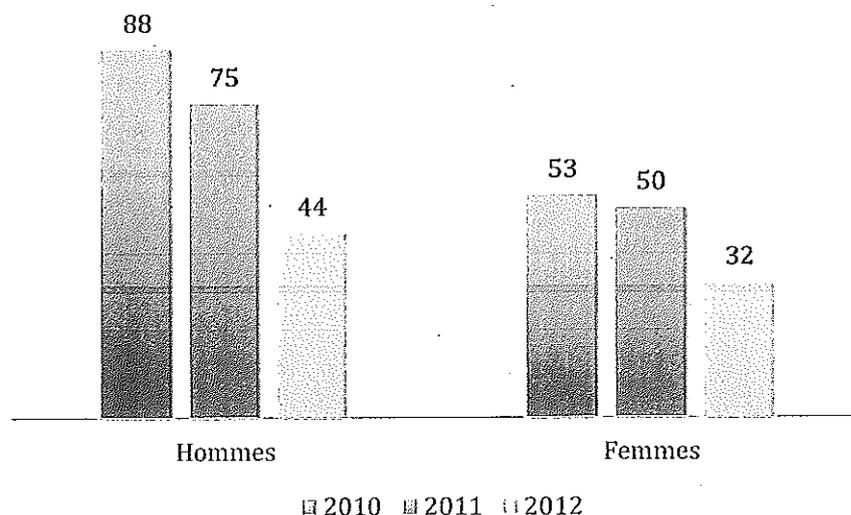
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



Répartition par genre des jeunes au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

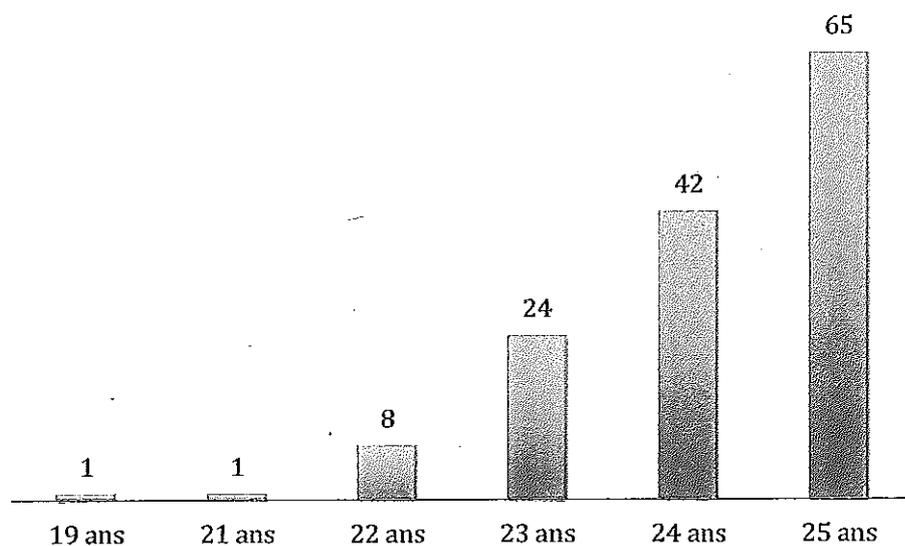
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation

Jeunes de moins de 25 ans



Répartition par âge des jeunes au 31/12/2012

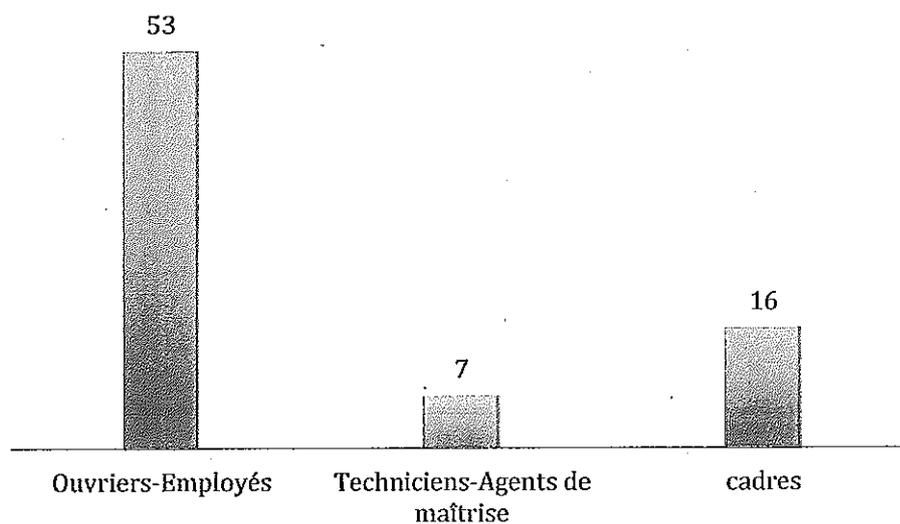
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



Répartition par statut des jeunes au 31/12/2012

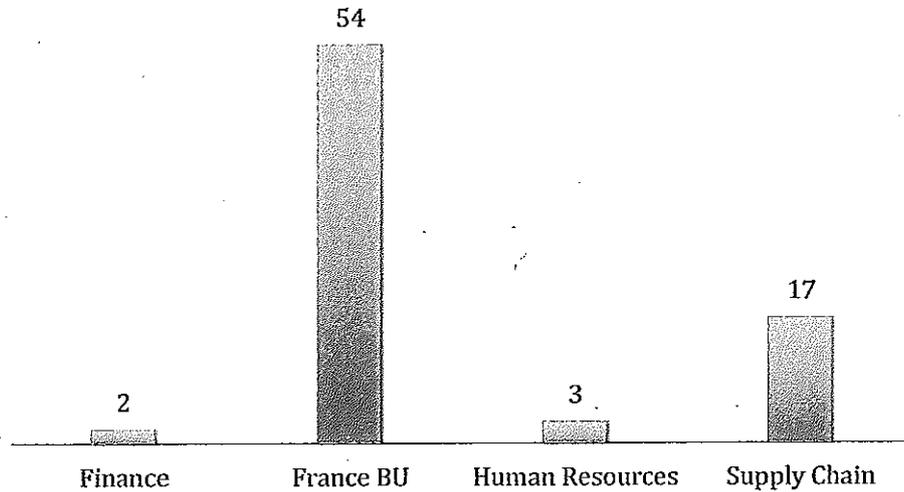
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation

Jeunes de moins de 25 ans



Répartition par fonction des jeunes au 31/12/2012

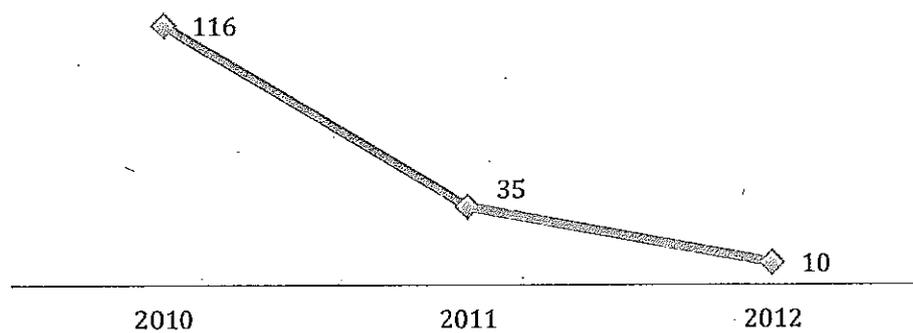
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation
Jeunes de moins de 25 ans



b. Embauches

Evolution du nombre d'embauches de jeunes en CDI de 2010 à 2012

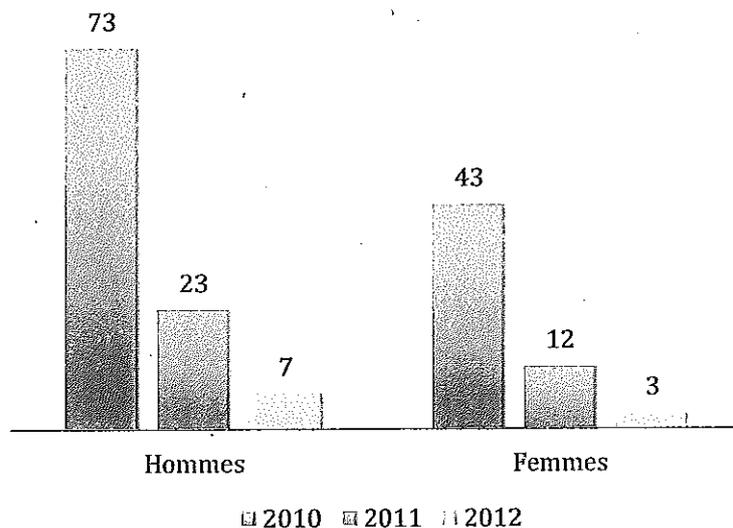
Jeunes de moins de 25 ans



66
75
21

Evolution par genre des embauches de jeunes en CDI de 2010 à 2012

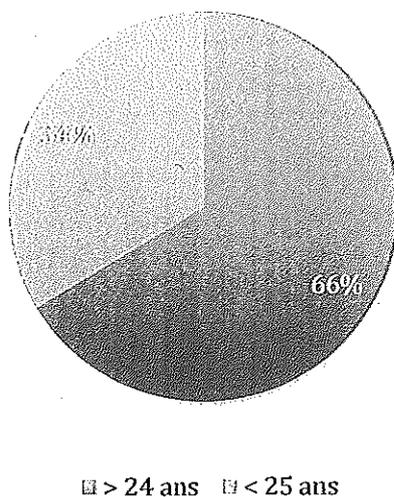
Jeunes de moins de 25 ans



Part des jeunes dans les embauches en 2012

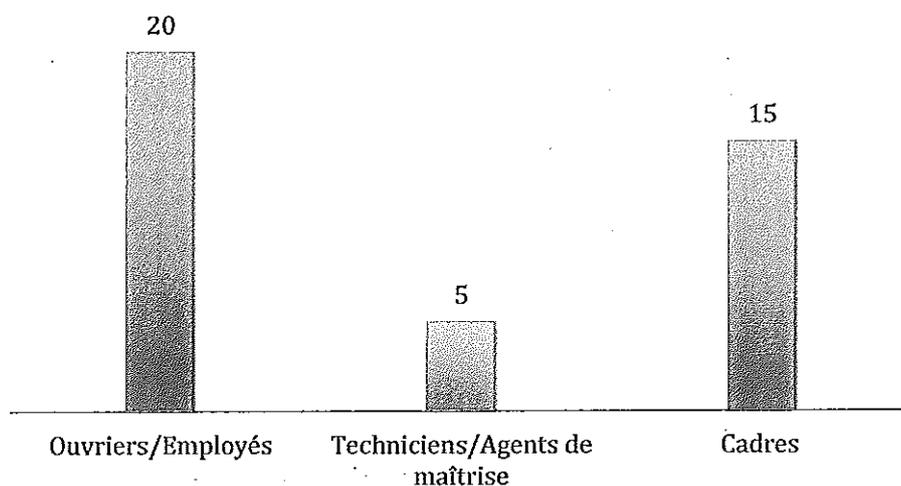
Embauches de CDI, CDD et contrats de professionnalisation

Jeunes de moins de 25 ans



Répartition par statut des jeunes embauchés en 2012

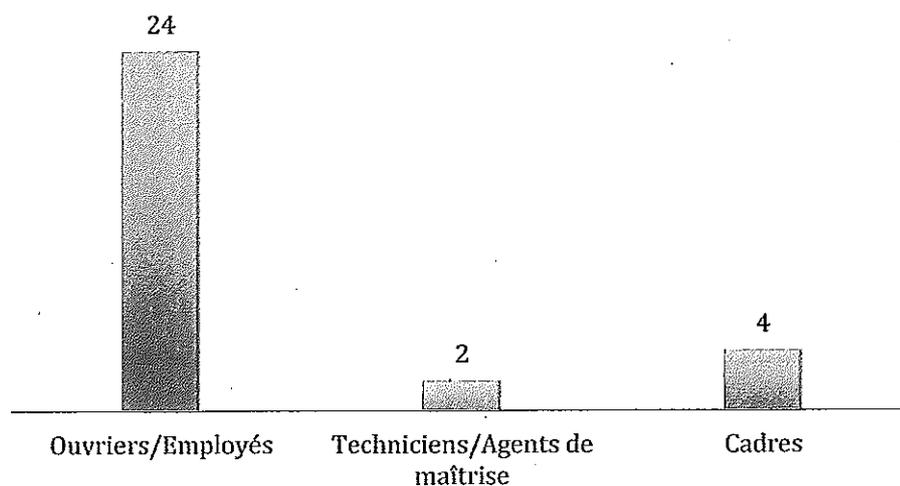
*Embauches de CDI, CDD et contrats de professionnalisation
Jeunes de moins de 25 ans*



c. Formation

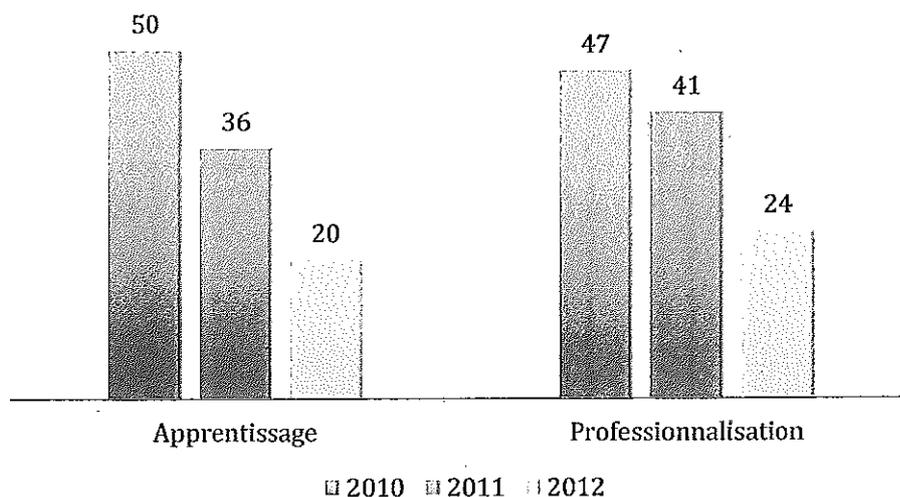
Nombre de jeunes formés en 2012

*Sont inclus les CDI et CDD seulement
Jeunes de moins de 25 ans*

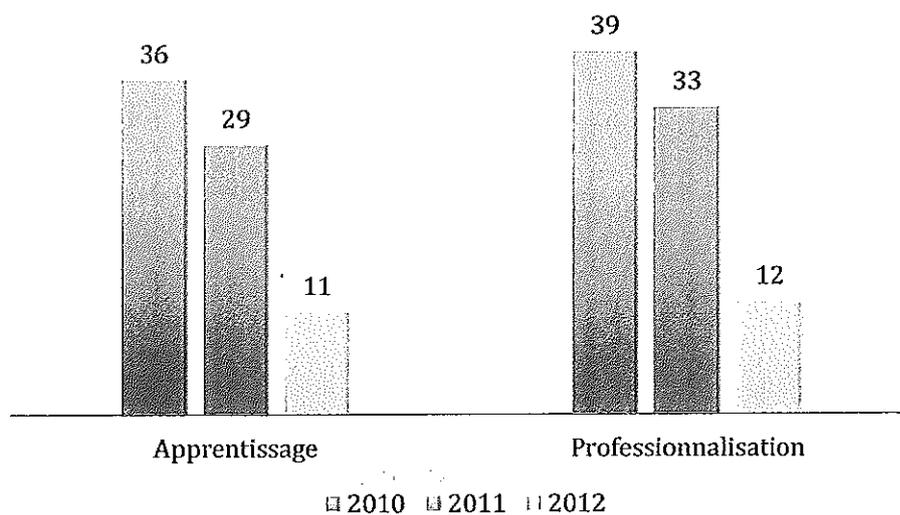


CG
HBN
D
23

Evolution du nombre d'apprentis et de contrats de professionnalisation au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012



Evolution du nombre d'embauches d'apprentis et de contrats de professionnalisation de 2010 à 2012



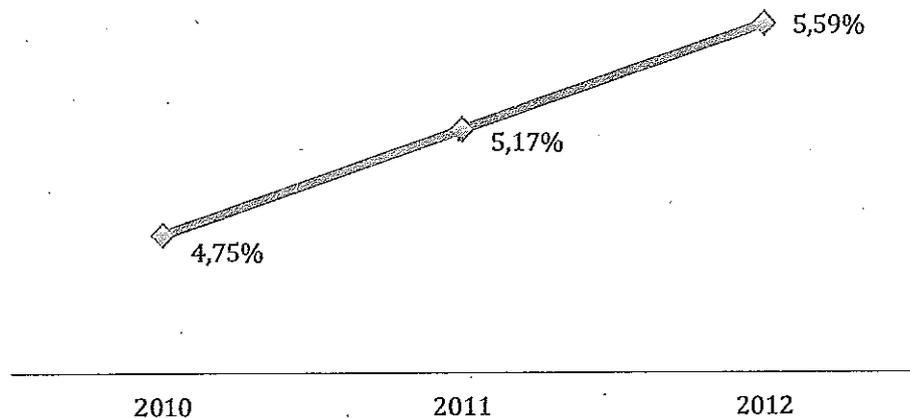
GG
DL
MBN
75

2.2 Profil des séniors

a. Effectifs

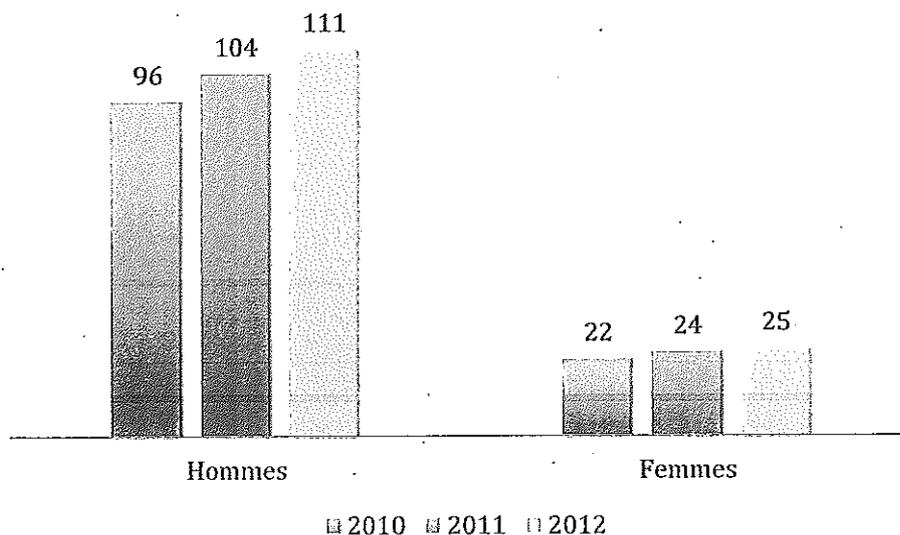
Evolution de la part des séniors dans l'effectif au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

Sont inclus les CDI et CDD
Séniors de 55 ans et plus



Répartition par genre des séniors au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

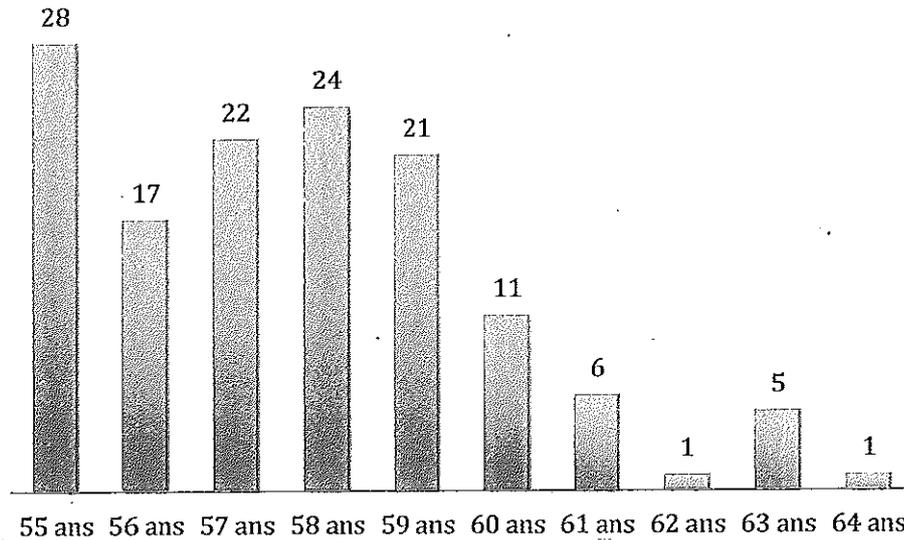
Sont inclus les CDI et CDD
Séniors de 55 ans et plus



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'CG', 'WBA', and 'JB'.

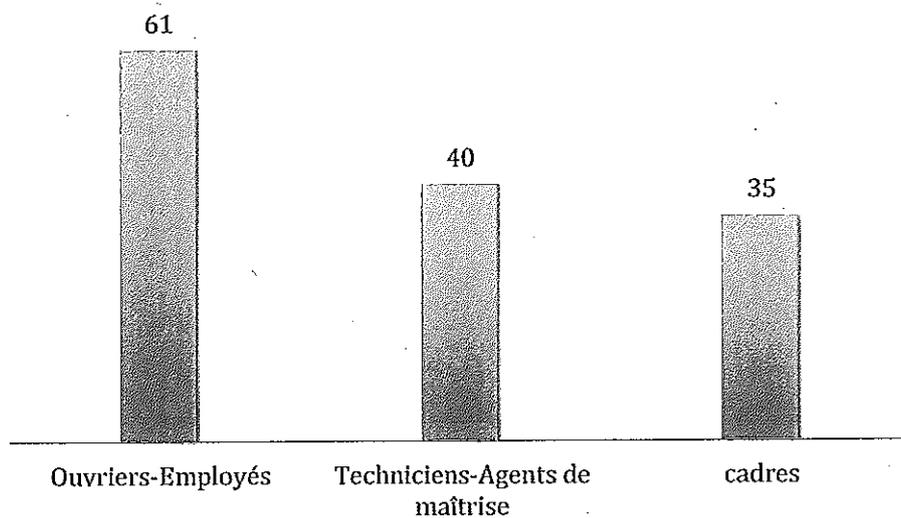
Répartition par âge des séniors au 31/12/2012

Sont inclus les CDI et CDD
Séniors de 55 ans et plus



Répartition par statut des séniors au 31/12/2012

Sont inclus les CDI et CDD
Séniors de 55 ans et plus

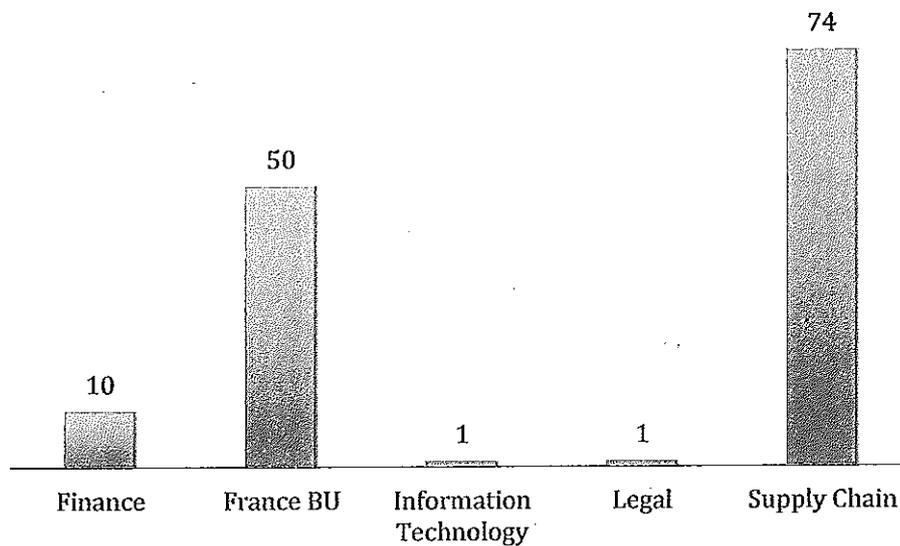


*g. ol CG
NON
PB*

Répartition par fonction des séniors au 31/12/2012

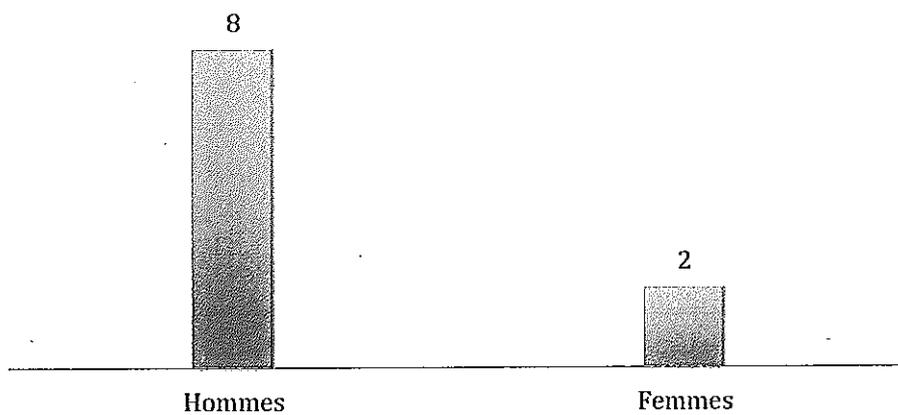
Sont inclus les CDI et CDD

Séniors de 55 ans et plus



b. Départs

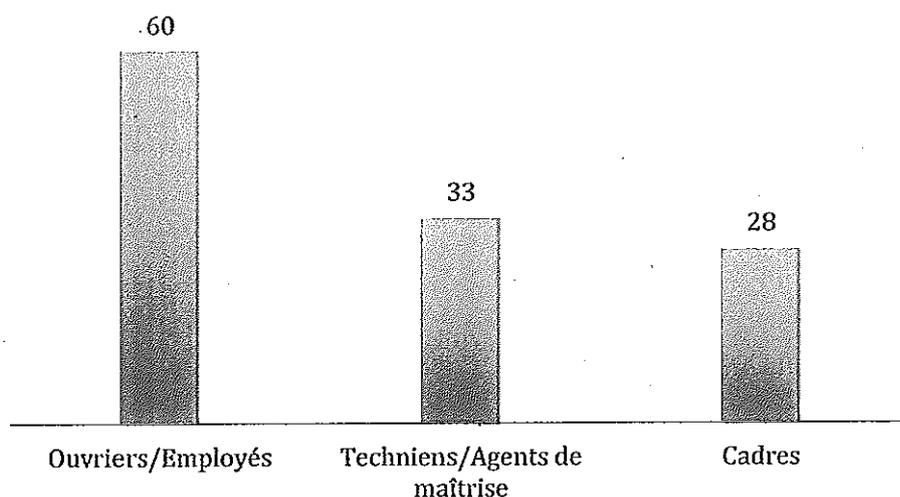
Nombre de départs en retraite en 2012



c. Formation

Nombre de séniors formés en 2012

Séniors de 55 ans et plus



3. Prévisions de départs à la retraite et préretraite

Prévisions de départs à la retraite et préretraite de 2013 à 2016 (hypothèse d'un départ à 62 ans)

Méthode de calcul :

Les prévisions de départs à la retraite sont calculées sur la base du vieillissement des salariés, sans tenir compte des potentielles entrées et sorties.

L'âge de départ à la retraite retenu pour cette simulation est de 62 ans.

Les départs en préretraite dans le cadre du plan sont pris en compte dans les prévisions de l'année 2013.

Année	Prévisions de départs à la retraite
2013	38*
2014	10
2015	15
2016	23
TOTAL	86

*Sont inclus :

- les salariés de 62 ans et plus en 2013
- les départs effectifs en retraite en 2013
- les départs en préretraite dans le cadre du plan.

CGE
KON
P

4. Perspectives de recrutement

Prévisions de recrutement de 2014 à 2016

Compte tenu du contexte actuel et des informations dont dispose Coca-Cola Entreprise sur les perspectives d'évolution du marché, les prévisions de recrutements sont les suivantes :

- Remplacement à 100% des départs en retraite : **48 personnes¹** de 2014 à 2016.
- Turn-over naturel : au regard du nombre de démissions constatées sur les trois dernières années, on peut estimer à 60 le nombre annuel prévisionnel de démissions de 2014 à 2016. Au total, **180 personnes** seraient concernées.
- Recrutement externe : pas de prévisions d'accroissement d'effectif de 2014 à 2016.

Au total, les recrutements prévisionnels s'élèveraient donc à $48+180 = 228$ sur la période 2014-2016.

Ces prévisions ne tiennent pas compte des mouvements internes (promotions, mobilités...). Ces mouvements viendront donc accroître le nombre effectif de recrutements.

5. Compétences clés

5.1 Compétences comportementales

Ces compétences sont applicables à l'ensemble des salariés de CCE, quels que soient leur statut et leur filière métier.

- **Connaît les activités et contribue au développement de l'entreprise**

Comprend l'environnement de l'entreprise et adopte les stratégies appropriées pour obtenir des résultats et assurer l'amélioration continue.

- Prend des décisions basées sur des faits
- Connaît la concurrence
- Garantit une croissance rentable.

- **Consolide la valeur client**

Identifie les éléments de la satisfaction des clients internes et externes, les comprend et les hiérarchise.

- Connaît ce que nous servons et comment nous les servons
- Anticipe et satisfait les besoins
- Etablit des partenariats mutuellement avantageux et durables.

¹ Prévisions calculées en partie 3 du présent document

CG
HBN
75
29

- **Communique efficacement**

Démontre sa capacité à communiquer avec efficacité et obtient l'adhésion des autres grâce à une communication efficace.

- Ecoute pour comprendre
- Parle de manière sincère, claire et professionnelle
- Suscite l'adhésion et transmet l'inspiration.

- **Accepte et soutient le changement**

Fait preuve d'énergie pour mettre en œuvre le changement de manière efficace.

- Voit ce qui est possible
- Prend des risques responsables
- Assume le changement et le rend possible.

- **Améliore la performance, l'efficacité et la rentabilité**

Démontre une motivation à faire les choses au mieux et recherche des idées inédites et innovantes pour obtenir des résultats.

- Place la barre plus haut
- Obtient des résultats avec intégrité
- Assume la responsabilité du résultat.

- **Développe des équipes diversifiées hautement performantes**

Comprend et exploite la valeur que procure une équipe diversifiée et recherche les occasions de progresser et de faire progresser les autres.

- Collabore efficacement
- Crée, développe et conserve des talents exceptionnels
- Accorde de la valeur à la diversité.

5.2 Compétences techniques

- ❖ **Compétences techniques transversales**

Ces compétences peuvent être communes à l'ensemble des filières métiers.

- **Gestion de projet**
- **Systèmes d'information (SAP, MS Office, MS Project...)**
- **Langue.**

❖ Compétences techniques spécifiques

Ces compétences sont propres à des filières métiers.

Les compétences des filières PAC et Finance sont en cours de développement et ne sont pas encore finalisées.

a. Force de vente

- **Planification des visites**

Capacité à planifier efficacement ses visites (par client / par territoire).

- **Construction des relations productives**

Capacité à établir et à maintenir des relations d'influence pour les clients internes et externes.

- **Connaissance financière**

Prend des décisions commerciales en fonction de la compréhension et de l'interprétation des informations financières.

- **Ventes et négociation**

Lier les avantages spécifiques des propositions de la société aux besoins des clients et si nécessaire négocier des accords mutuellement acceptables.

- **Leadership des ventes**

Se diriger soi-même et diriger les autres pour atteindre des objectifs business.

- **Exécution au point de vente**

Atteindre des avantages compétitifs durables grâce à des activations au point de vente.

b. Gestion des comptes clients

- **Business plan**

Crée un business plan convenu conjointement qui permet à CCE et aux clients de créer et de construire de la valeur commune pour les deux parties.

- **Tisser des relations efficaces**

Capacité à établir et à maintenir des relations d'influence entre CCE et les clients.

- **Connaissances en finance**

Prend des décisions commerciales grâce à une compréhension et une interprétation des informations financières en concordance avec les principes de la GCCA.

60
NBW
75
ga

- **Vente**

Fait correspondre les avantages spécifiques des propositions de l'entreprise aux besoins des clients.

- **Négociation efficace**

Parvient à des accords mutuellement acceptables avec les clients, en échangeant des variables, afin de produire de la valeur.

- **Activation en point de vente**

Offre des avantages compétitifs soutenus grâce à une activation de grande qualité dans le point de vente.

c. Marketing

- **Générer, élaborer et relier les insights entre eux**

Génère des insights vs le consommateur, le shopper, le client et la catégorie, puis traduit cela en une vision catégorielle.

- **Planification et gestion de la catégorie**

Garantit que toutes les stratégies, plans et actions soutiennent la mise en place de la vision de la catégorie.

- **Connaissances RGM (Revenue Growth Management)**

Crée un environnement propice au développement des pratiques RGM chez CCE.

- **Shopper marketing**

Utilise le parcours d'achat pour élaborer des plans shopper marketing qui répondent aux besoins et attentes des acheteurs ciblés.

- **Optimisation de la gamme et de l'espace**

Utilise la catégorie et les insights acheteur pour recommander la meilleure gamme et le meilleur espace de la catégorie par client. Contrôle et suit l'évolution de la performance de la gamme/de l'espace par rapport à l'indice de vente afin d'assurer la croissance de la valeur, des marges et des bénéfices du produit.

- **Influence et gestion de la marque (pour toutes les marques gérées directement et indirectement)**

Utilise les insights et l'influence pour élaborer de meilleures propositions qui répondent aux besoins des acheteurs.

d. Supply Chain

QESH

- Développer une culture et des comportements sécurité
- Connaissances réglementaires en matière de Qualité, Environnement, Hygiène et Sécurité

CC

Ly
HBW
75

Appliquer la réglementation en vigueur afin d'assurer un environnement de travail favorisant la sécurité de tous.

- **Application des standards KORE**

Procédures standards de la Coca-Cola Company à déployer afin de garantir la qualité et la sécurité alimentaire des produits.

- **Analyse et prévention du risque**

Appliquer les méthodes d'analyse de risque afin d'assurer une politique de prévention efficace.

Process et conduite des équipements

- **Connaître les différents process**
- **Connaître le fonctionnement des équipements et assurer la conduite de ces équipements en toute sécurité**

Maintenance

- **Effectuer les opérations de maintenance courantes et assurer le maintien des équipements**
- **Analyser et diagnostiquer les dysfonctionnements et pannes**
- **Dépanner les équipements (électromécanique, automatisme...)**

Excellence opérationnelle

- **Connaître, appliquer et déployer les méthodes de travail liées à l'amélioration continue.**

e. Ressources Humaines

Compétences clés communes

- **Connaissances RH**

Démontre un niveau de connaissances suffisant en RH et dans les différents domaines d'expertise, et actualise ses connaissances au regard des meilleures pratiques en vigueur.

- **Coaching et conseil**

Conseille les RH, les opérationnels et/ou les salariés afin de favoriser et d'influencer la réalisation des résultats.

- **Gestion de projet**

Gère efficacement ses ressources afin d'atteindre les résultats et de résoudre les problèmes.

HR Business Partners

- **Partenariat stratégique**

Est partenaire des centres d'expertise et des opérationnels dans la mise en œuvre des stratégies business, favorise le développement des salariés et accroît l'engagement.

- **Leadership du changement**

Démontre leadership et adaptabilité pour faire avancer l'organisation vers une nouvelle étape de développement, en mettant l'accent sur l'impact pour les salariés et sur les processus RH.

HR Services

- **Expertise**

Maintient un niveau suffisant de connaissances dans son domaine d'expertise, et est en mesure de conseiller les autres sur des sujets connexes.

- **Orientation service**

Assure un service de qualité ; priorise efficacement les demandes des clients internes afin d'assurer leur satisfaction.

- **Amélioration des processus et technologie**

Supprime les procédés inefficaces et optimise l'utilisation des outils pour innover et maximiser l'amélioration des processus.

Centres d'expertise

- **Expertise**

Maintient un niveau suffisant de connaissances dans son domaine d'expertise, et est en mesure de conseiller les autres sur des sujets connexes.

- **Innovation et meilleures pratiques**

Propose des recommandations et utilise des solutions innovantes pour résoudre les problèmes, en se fondant sur les meilleures pratiques de son domaine d'expertise.

f. Juridique

Compétences clés communes

- **Connaissances RH**

Démontre un niveau de connaissances suffisant en droit et dans les différents domaines d'expertise, et actualise ses connaissances au regard des meilleures pratiques en vigueur.

- **Coaching et conseil**

Conseille l'équipe juridique, les opérationnels et/ou les salariés afin de favoriser et d'influencer la réalisation des résultats.

- **Gestion de projet**

Gère efficacement ses ressources afin d'atteindre les résultats et de résoudre les problèmes.

Généralistes

- **Réalisation des activités**

Met en œuvre les solutions et business cases appropriés, en tenant compte des données business et de l'orientation client ; permet l'exécution de la stratégie.

- **Jugement**

Prend les bonnes décisions en faisant preuve de réflexion stratégique créative.

- **Gérer dans l'ambiguïté**

Gérer efficacement les crises et le stress dans le conseil juridique.

LOL
MON
43
34

Experts

- **Expertise**

Maintient un niveau suffisant de connaissances dans son domaine d'expertise, et est en mesure de conseiller les autres sur des sujets connexes.

- **Innovation et meilleures pratiques**

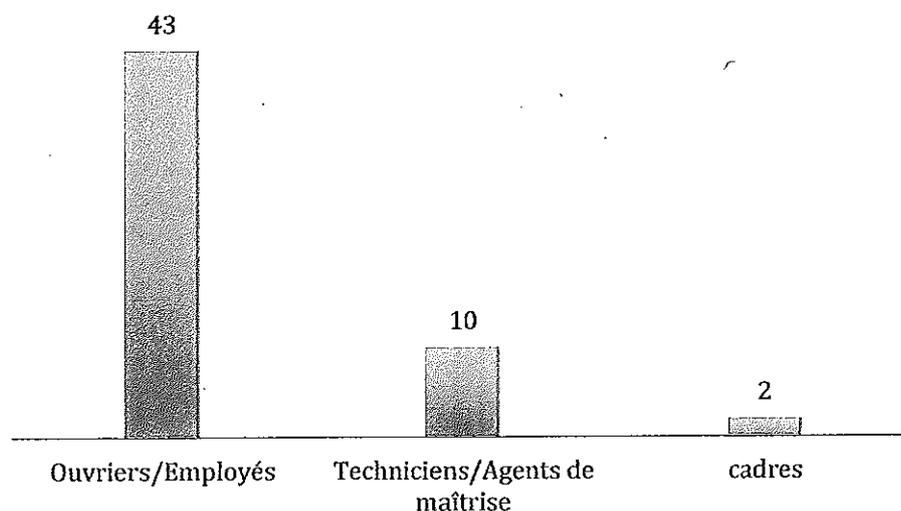
Propose des recommandations et utilise des solutions innovantes pour résoudre les problèmes, en se fondant sur les meilleures pratiques de son domaine d'expertise.

6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées dans le Plan d'Action en faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez CCE

6.1 Conditions de travail

Nombre de salariés seniors occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit en 2012

Seniors de 55 ans et plus



6.2 Situations de pénibilité

Dans le cadre du Plan d'Action en Faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez CCE, Coca-Cola Entreprise avait mandaté la société Bureau Veritas, expert dans le domaine de la Santé-Sécurité et de la prévention des risques, pour mener un diagnostic pénibilité. Ce diagnostic s'inscrit dans

CG
NBW
75

une démarche d'identification des facteurs de pénibilité au travail (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail) pour les différentes activités de CCE.

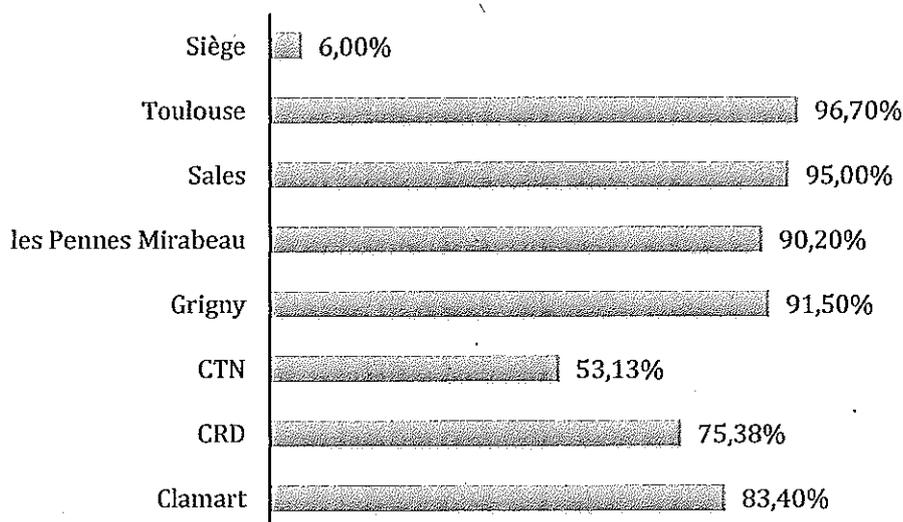
Les facteurs de pénibilité suivants ont été analysés:

- Manutention manuelle de charge
- Postures pénibles
- Travail répétitif
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Bruit
- Températures extrêmes
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes.

Au titre de ces facteurs et des seuils retenus par Coca-Cola Entreprise, la société Bureau Veritas a réalisé en 2012 un diagnostic d'assujettissement pénibilité. Ce rapport permet de mettre en exergue les constats suivants :

Part des salariés exposés à des facteurs de pénibilité en 2012

Exposition à au moins un facteur de pénibilité au travail



Plan d'action pénibilité

Au regard du pourcentage de salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité au travail, Coca-Cola Entreprise a défini un plan d'action national de prévention de la pénibilité :

LG
36
MBN
75

Plan d'action national pénibilité :

Plan d'action National Pénibilité					
Empoignés type	Facteur(s) d'exposition	Thèmes abordés	Indicateur de la mesure	Objectifs	Indicateur(s) de réalisation
Adéquat par site	Bruit	Poly-exposition	Baisse du nombre de facteurs d'exposition	<p>Les nouvelles installations / équipements / process / activités n'accroissent pas la pénibilité liée au bruit</p> <p>Les dosimétries sont réalisées sur l'ensemble des GEH à fréquence définie</p> <p>Un plan d'action pluriannuel est défini pour limiter les nuisances sonores basé sur un diagnostic mené par un cabinet / bureau d'étude spécialisé</p>	<p>100 % des nouvelles installations / équipements / process / activités ont été achetés en intégrant dans leur cahier des charges des exigences quant aux seuils de pénibilité bruit (dosimétrie = moins de 80 dB (A) sur 8 heures et pression acoustique de crête < 135 dB (C)) - mise en place à partir Q1 2013 sauf si existe pas</p> <p>100 % des mesures d'exposition au bruit des salariés sont réalisées aux fréquences définies (tous les 5 ans conformément au texte de loi actuel ou pour tout changement des conditions de travail)</p> <p>1 plan d'action pluriannuel dédié aux nuisances sonores et aux mesures de protections collectives associées est formalisé pour limiter la polyexposition.</p>
Adéquat par site	Manutention	Poly-exposition	Baisse du nombre de facteurs d'exposition	<p>Les nouvelles installations / équipements / process / activités n'accroissent pas la pénibilité liée à la manutention manuelle de charges.</p> <p>Définir un plan d'action pluriannuel pour limiter la pénibilité liées à la manutention manuelle vs cartographie et polyexposition des salariés.</p> <p>Application de l'incontournable "obligation d'utiliser les outils d'aide à la manutention" lorsqu'ils sont en place.</p>	<p>100 % des nouvelles installations / équipements / process / activités ont été achetés en intégrant dans leur cahier des charges des exigences quant aux seuils de pénibilité manutention manuelle de charges - mise en place à partir Q1 2013 sauf si existe pas</p> <p>1 plan d'action pluriannuel dédié à la manutention manuelle de charge est formalisé et revu à minima annuellement pour limiter la polyexposition.</p> <p>100 % des modes opératoires rédigés pour les maintenances assistées. L'ensemble des salariés concernés y sont formés. Les connaissances sont vérifiées.</p>
Adéquat par site	Agents chimiques Dangereux (ACD)	Amélioration des conditions de travail.	Réduction du nombre de personnes soumises aux ACD à VLEP contraignantes.	<p>Les nouvelles installations / équipements / process / activités n'accroissent pas la pénibilité liée aux agents chimiques dangereux.</p> <p>Dosimétries réalisées sur l'ensemble des salariés concernés à fréquence définie.</p> <p>Définir un plan d'action pluriannuel pour limiter l'action des ACD à VLEP contraignante et indicatives dépassées.</p>	<p>100 % des nouvelles installations / équipements / process / activités ne doivent pas utiliser de produits CMR. Les dispositions prévoyant de ne pas dépasser les seuils de VLEP doivent avoir été prévues - mise en place à partir de Q1 2013</p> <p>Dosimétries faites sur 100% des produits avec VLEP contraignante et indicative et identifiés en risque d'exposition au poste non faible.</p> <p>1 plan d'action pluriannuel dédié aux ACD est formalisé et revu à minima annuellement pour chaque cas de risque d'exposition identifiés en non faible dans l'évaluation du risque chimique.</p>
Adéquat par site	Postures pénibles	Amélioration des conditions de travail.	Réduction du nombre de personnes soumises à des postures pénibles	<p>Les nouvelles installations / équipements / process / activités n'accroissent pas la pénibilité liée aux postures pénibles.</p> <p>Un poste ou une aire de travail doit avoir fait l'objet d'une étude par un cabinet spécialisé en ergonomie : usine = Siroperie CTN = CRD = Sales = Techniciens AC Alimentaire</p>	<p>100 % des nouvelles installations / équipements / process / activités ont été achetés en intégrant dans leur cahier des charges des exigences quant aux seuils de pénibilité postures pénibles - mise en place à partir Q1 2013</p> <p>Dans 100 % des master plans, un cabinet spécialisé en ergonomie de conception / cognitive est intervenu et a émis un rapport avec un plan d'action.</p> <p>Pour la zone siroperie (usine), xx (CTN), yy (CRD), les Attachés commerciaux en circuit Alimentaire et le métier de technicien (Sales), un cabinet spécialisé en ergonomie de conception / cognitive est intervenu et a émis un rapport avec un plan d'action.</p>
Adéquat par site	Postures pénibles	Développement des compétences	Réduction du nombre de personnes soumises à des postures pénibles	<p>Les salariés concernés ont reçu une formation PRAP</p> <p>1 formateur PRAP par site</p>	<p>100 % de conformité au plan de formation</p> <p>1 formateur PRAP agréé par site.</p>
Adéquat par site	Bruit	Développement des compétences	Réduction du nombre de personnes soumises au bruit	<p>Les salariés concernés ont reçu une formation bruit.</p>	<p>100 % de conformité au plan de formation</p>
Adéquat par site	Produits dangereux	Développement des compétences	Réduction du nombre de personnes soumises aux produits dangereux	<p>Les salariés concernés ont reçu une formation ACD</p> <p>1 formateur produits chimiques pér site</p>	<p>100 % de conformité au plan de formation</p> <p>1 formateur produits chimiques agréé par HS team.</p>

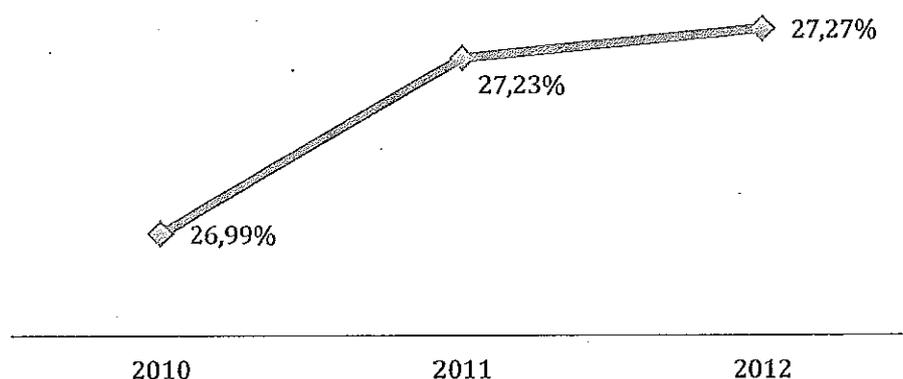
LG
 MBN
 37
 75

7. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

a. Effectifs

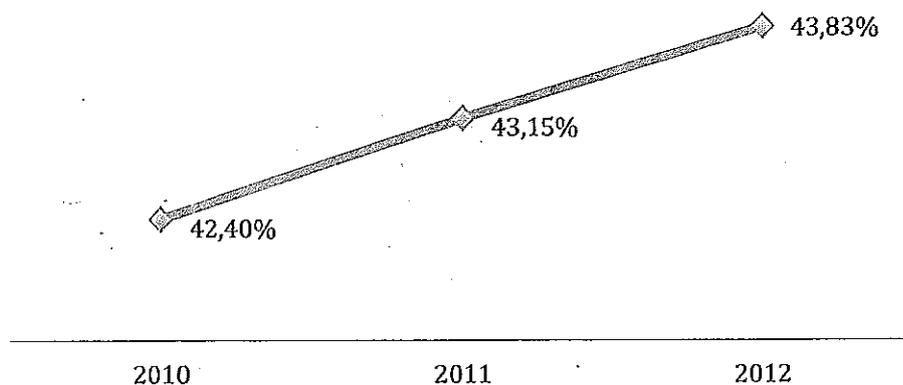
Evolution de la part des femmes dans l'effectif total au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



Evolution de la part des femmes cadres dans le total des cadres au 31 Décembre 2010, 2011 et 2012

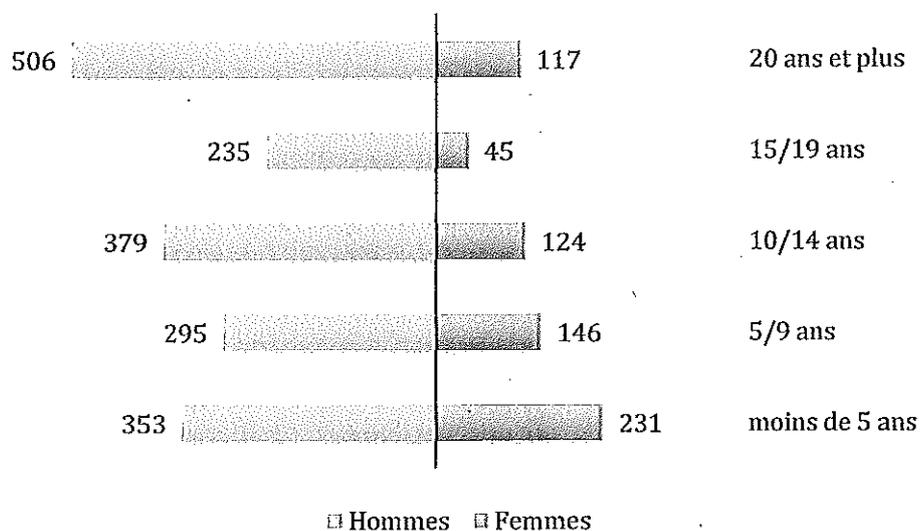
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



LG
DL
26
MBN
75

Pyramide d'ancienneté des hommes et des femmes au 31/12/2012

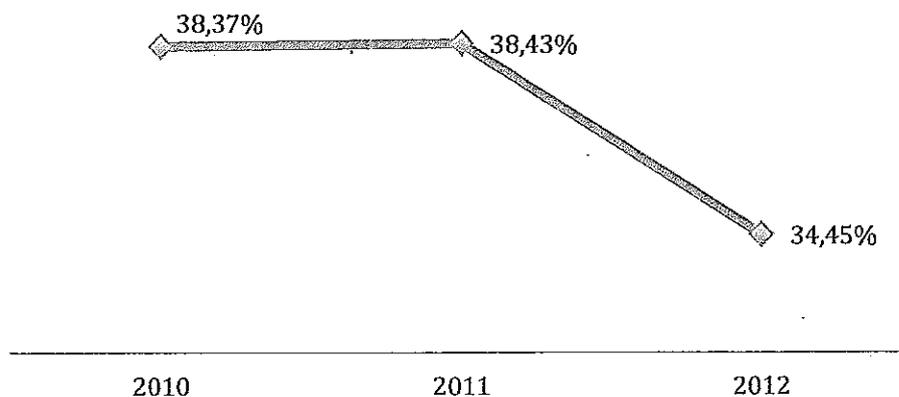
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



b. Embauches

Evolution de la part des femmes embauchées dans le total des recrutements en 2010, 2011 et 2012

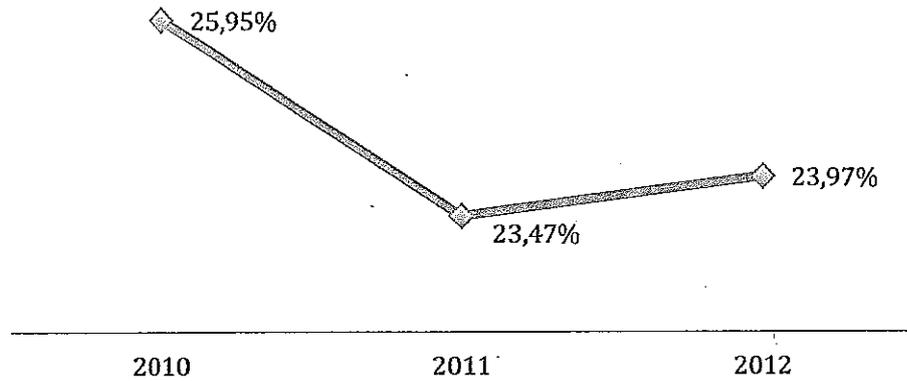
Sont inclus les CDI, CDD et contrats de professionnalisation



CG
HBN
75

c. Formation

Evolution de la part de femmes formées sur le total de stagiaires en 2010, 2011 et 2012



Handwritten notes:
62
HON
55