



ALTO Ingénierie - RAPPORT UNIQUE

ANNEE 2018



Sommaire

Activités et situation financière de l'entreprise

1.1. Données chiffrées.....	3
1.2. Autres informations.....	3

Évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

2.1. Données chiffrées.....	4
DONNEES GENERALES.....	4
DONNEES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL :	5
DONNEES SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :	6
2.2. Données explicatives	7
2.3. Prévisions en matière d'emploi	7
2.4. Situation comparée des hommes et des femmes	8
2.5. Travailleurs handicapés	9
2.6. Stagiaires	10
2.7 Rapport sur la situation comparée pour les hommes et les femmes en 2018	10
1. La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie	
2. L'accès à la formation	
3. L'écart de rémunération	
4. La classification	
5. Les catégories professionnelles	
6. La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)	
7. L'âge	
8. L'organisation du temps de travail	
9. Répartition par métier	
10. Répartition par pôle	
11. Ancienneté	



1. Activité et situation financière de l'entreprise

1.1. Données chiffrées

- Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés : CA : 9 915 786€ et Bénéfices : 589 811€
- Résultats d'activité en valeur et en volume : Résultat de l'activité = Bénéfices
- Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales : N/A
- Situation de la sous-traitance : 582 596€ soit 5.8% du CA
- Affectation des bénéfices réalisés : Distribution de 280 000€ aux associés et Remontée en réserves de 309 816€
- Investissements : N/A
- Evolution de la structure et du montant des salaires.: -2,8% masse salariale

1.2. Autres informations

- Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir : Objectif de CA de 9 000 000€
- Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements :
Renouvellement d'une partie du parc informatique et d'une partie de la téléphonie portable
Projet de déménagement des locaux de l'agence de Bordeaux pour permettre aux collaborateurs de disposer davantage d'espace.
Agencement des locaux de Bussy Saint Martin pour optimiser le nombre de salles de réunions
- Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation :
Continuité de la mise en place d'une démarche qualité, de la plateforme qualité
Réflexion sur l'évolution des méthodes de travail au sein d'un BE Thermique & Fluide
- Incidences de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi : Aucune

2. Évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

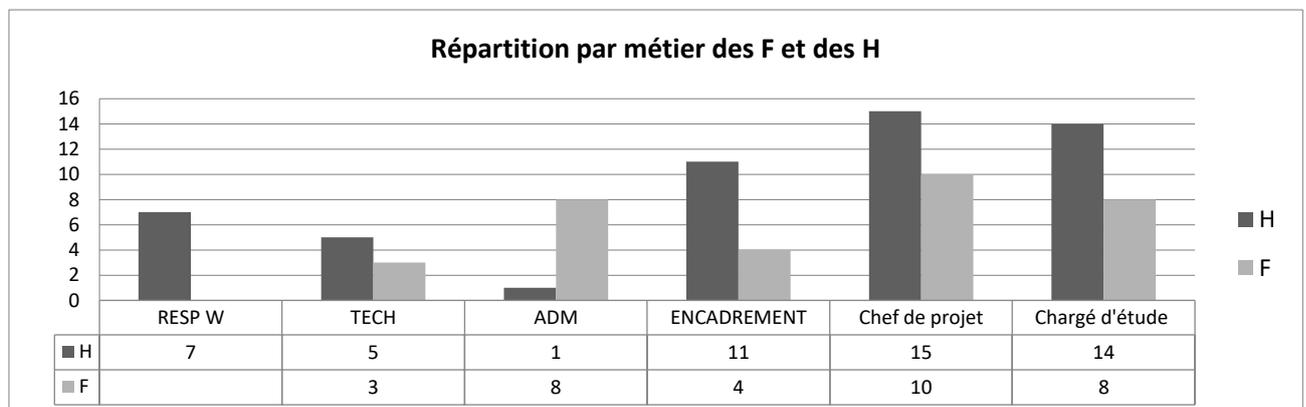
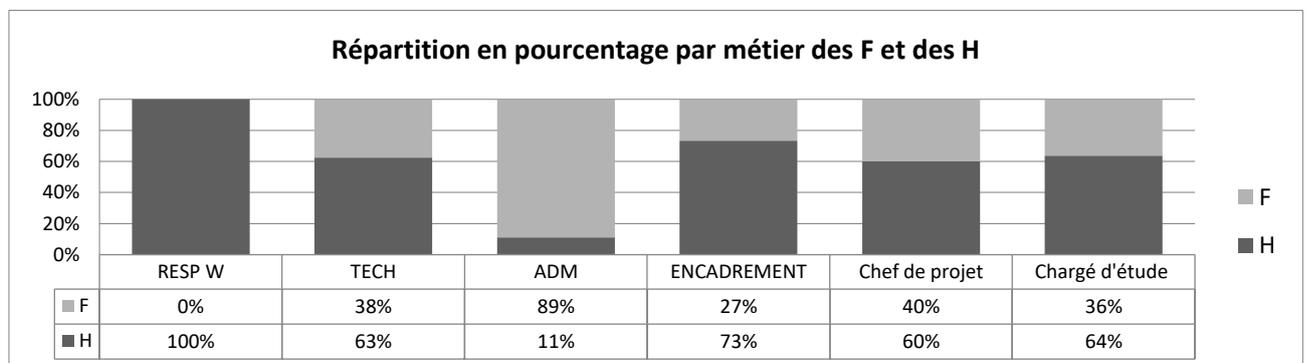
2.1. Données chiffrées

DONNÉES GÉNÉRALES

Evolution des effectifs retracée mois par mois en équivalent temps plein

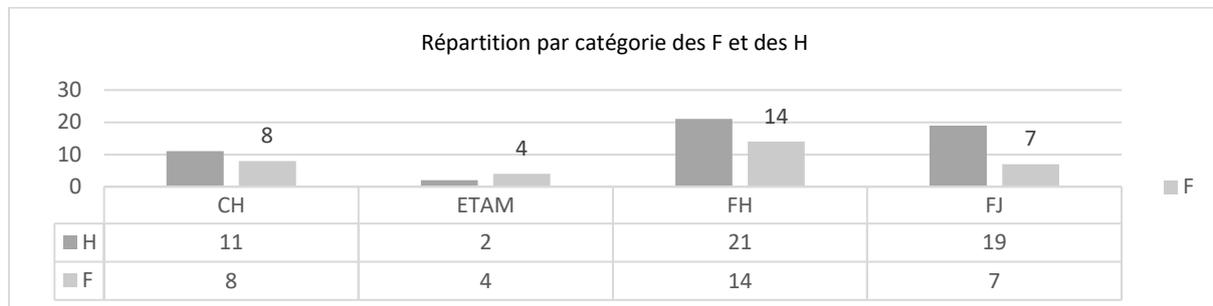
Etablissement	Contrat	Sexe	Janv 2018	Févr 2018	Mars 2018	Avri 2018	Mai 2018	Juin 2018	Juil 2018	Août 2018	Sept 2018	Octo 2018	Nov 2018	Déce 2018
ALTO INGENIERIE	CDD	F	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
ALTO INGENIERIE	CDD	H	1	1	1	1	1			1	1	2	3	3
ALTO INGENIERIE	CDI	F	17,8	17,8	16,8	17,8	19,4	18,46	19,46	19,46	20,46	20,46	20,46	20,46
ALTO INGENIERIE	CDI	H	33	32,1	31,1	31,1	31,1	31,1	32,1	31,1	29,1	30,1	30,1	30,1
ALTO INGENIERIE		F												
ALTO LYON	CDD	H				2	2	2	2	1		1	1	1
ALTO LYON	CDI	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
ALTO LYON	CDI	H	7	7	7	7	7	7	7	7	8	6	6	5
ALTO SUD OUEST	CDD	H										1	1	1
ALTO SUD OUEST	CDI	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ALTO SUD OUEST	CDI	H	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9
Total			76,8	75,9	73,9	75,9	76,5	75,56	76,56	75,56	74,56	76,56	78,56	77,56

Répartition des effectifs par sexe et par qualification



DONNÉES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL :

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée : 86



Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée : 0

Nombre de salariés sous contrat de travail temporaire : 2

Nombre de salariés (ce ne sont pas des salariés mais des prestataires externes) appartenant à une entreprise extérieure : 4

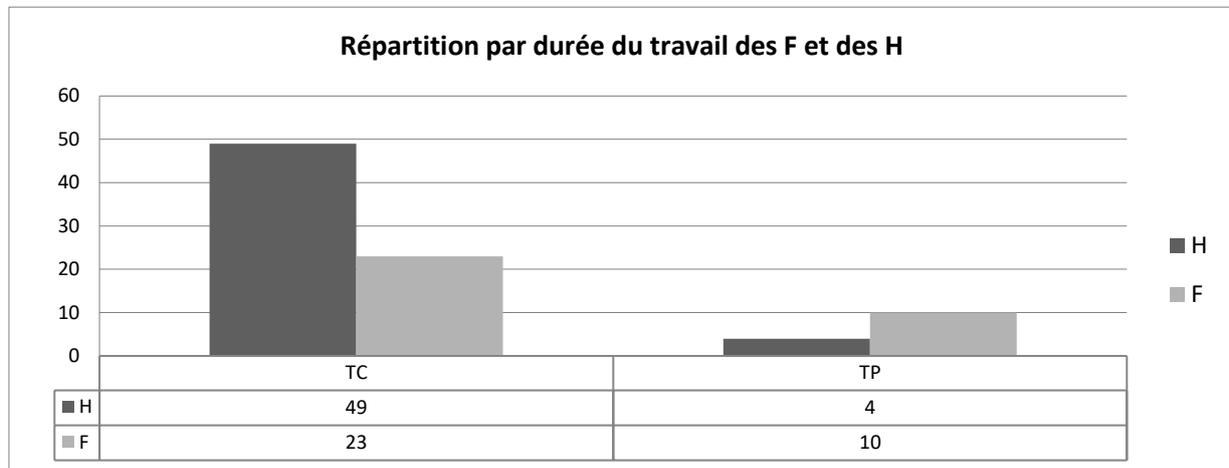
- *Grégory JOLY*
(expert Synthèse et Suivi de travaux)
- *Philippe KUZDAL*
(expert suivi de travaux)
- *Jean-Jacques LAGASSE*
(expert contentieux)
- *Sandra ZANELLI*
(commerciale)

Nombre de journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires : 30

Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans : 5 apprentis et 3 contrats pro.

DONNÉES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL :

Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel



72 temps complets et 14 temps partiels dans les effectifs en CDI au sein d'ALTO Ingénierie.

Emplois occupés :

- Femmes
 - *Chargée de dvpt RH*
 - *Chef de projet*
 - *Technicienne*
 - *Secrétaire*
 - *Chargée d'étude expérimentée*
 - *Chargée d'étude*
 - *Technicienne*
 - *Comptable*
 - *Chef de projet*
 - *Responsable de pôle*
- Hommes
 - *Chargé d'étude expérimenté*
 - *Responsable de pôle*
 - *Directeur Innovation*
 - *Chargé d'étude*

Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise

Les collaborateurs travaillent entre 16h et 31h hebdomadaires selon les cas, ou 174 et 196 jours annuels pour les collaborateurs en forfaits jours.

2.2. Données explicatives

ALTO Ingénierie a fait appel à des sous-traitants ou intérimaires car :

- Décalage de rendus avec accroissement d'activité
- Démissions de collaborateurs et difficultés pour trouver les bons profils à embaucher en CDI
- Missions ponctuelles nécessitant des compétences spécifiques non maîtrisées en interne.

2.3. Prévisions en matière d'emploi

Prévisions chiffrées en matière d'emploi pour 2019

ALTO Ingénierie souhaite maintenir son effectif en 2019 et projette de conserver un ETP à 78 collaborateurs.

Nous souhaitons aligner notre masse salariale sur notre chiffre d'affaire afin de ne pas prendre de risque, tout en équilibrant les effectifs de nos pôles en fonction des affaires et contrats en cours ou à venir.

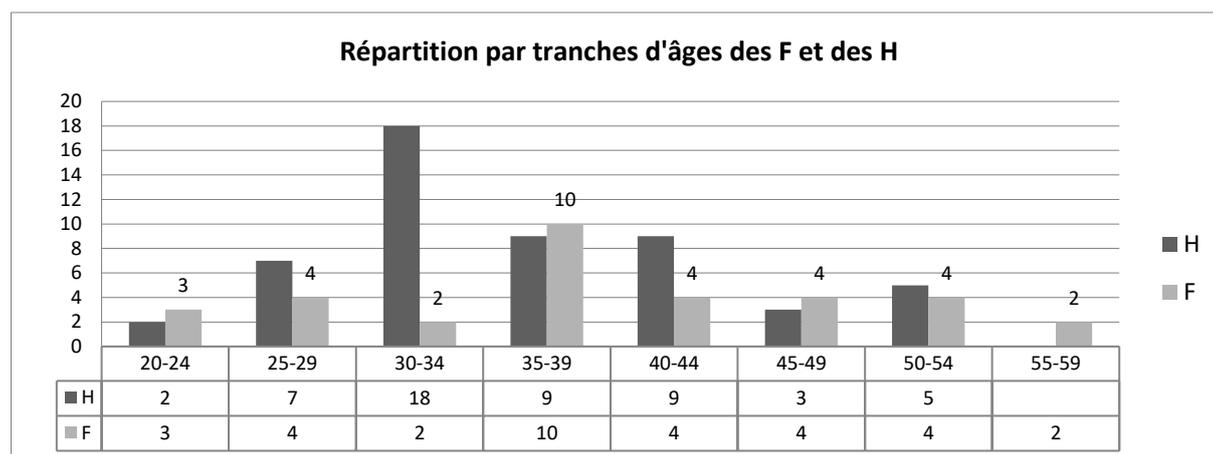
L'année 2018 a été marquée par un accroissement du nombre de collaborateurs en fonctions supports, nécessaires pour une structure telle que la nôtre qui tourne à environ 85 personnes en moyenne par mois.

Indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières

ALTO Ingénierie n'est pas confronté à ces problématiques. La moyenne d'âge de nos collaborateurs est présentée ci-dessous, les collaborateurs de plus de 50 ans ont toute leur place au sein de notre équipe et ne souhaitent pas s'arrêter de travailler.

Par ailleurs, les collaborateurs ont tous un niveau de qualification suffisant pour ne pas être inquiétés.

Enfin, les difficultés sociales individuelles sont traitées par la RH de façon individuelles.



Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée : RAS.



2.4. Situation comparée des hommes et des femmes

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective

Le résultat de notre Index 2018 est de 92/100, nous considérons avoir un index honorable que nous allons chercher à maintenir à ce niveau en 2019 et les années à suivre.

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle

- Non -discrimination à l'embauche
- Mise en place des « People Reviews » pour responsabiliser les managers auprès de leurs équipes
- Rédaction d'un Accord Egalité Hommes – Femmes en cours

Objectifs et actions pour l'année à venir

- Accord Egalité Hommes-Femmes en cours
- Accord télétravail en cours
- Charte contre le Harcèlement en cours
- Maintien de notre engagement pour l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise

Explications sur les actions prévues non réalisées : RAS

2.5. Travailleurs handicapés

Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle

2 collaboratrices en situation de handicap au sein de l'entreprise en 2018.

- La 1^{ère} bénéficie d'un temps partiel et travaille à domicile, un poste lui a été spécialement installé chez elle début 2018 afin de répondre à ses besoins. Dossier suivi et validé par la médecine du travail. Elle ne travaille qu'en demie-journée et ne vient au bureau qu'une fois par semaine afin de garder un lien social et collaboratif avec le reste de l'équipe.
- La 2^{nde} bénéficie également d'un aménagement de temps de travail à sa demande.

Déclaration annuelle AGEFIPH

 <p>Ministère du Travail, de l'Emploi de la formation professionnelle et du dialogue social</p>	<p>Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, année 2018</p>
	<p>Identité de l'établissement</p> <p>null</p>
<p>Assujettissement à l'obligation d'emploi</p> <p>L'établissement est assujéti à l'obligation d'emploi.</p>	
<p>Calcul de l'obligation légale d'emploi</p> <p>Effectif d'assujettissement : 79 Nombre de bénéficiaires à employer : 4</p>	
<p>Modalités de mise en oeuvre</p> <p>1) Nombre de bénéficiaires employés représentant 2 unités 2) 2 contrats signés pour un total de 0.07 unités 3) 0 stagiaire accueilli pour un total de 0 unités 4) Accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 5) Calcul de la contribution</p> <p>Nombre d'unités manquantes avant minorations : 1.93</p> <p>Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 0.5 - Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0 - Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0 - Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0 - Premier bénéficiaire employé : 0 <p>Nombre d'unités manquantes après minorations : 1.43</p> <p>Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%) Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 400 Total des dépenses déductibles : 0 €</p> <p>Contribution : 5651.36 €</p>	



2.6. Stagiaires

Nombre et conditions d'accueil.

ALTO Ingénierie a accueilli 3 stagiaires en 2018. Nous proposons des stages de 4 à 6 mois minimum, ces 3 stagiaires étaient au sein de notre entreprise dans le cadre de leur stage de fin d'étude.

Les 3 ont été accueillis dans les locaux de notre agence lyonnaise (2 au pôle simulation et 1 au pôle électricité). Les stagiaires sont encadrés par le responsable du pôle auquel ils sont rattachés, et localement, ils sont managés par les responsables d'agence et par un tuteur qui leur est affecté, qui les accompagne au quotidien dans leurs missions.

Les tuteurs et responsables de pôles se rendent également aux soutenances de nos stagiaires.

Nos stagiaires sont indemnisés à hauteur de 600€ bruts mensuels et bénéficient des mêmes avantages que nos collaborateurs : prime vélo, remboursement intégral des transports en commun, tickets restaurant et hébergement possible au sein du studio aménagé dans nos locaux à Marne-la-Vallée.

2.7. Rapport sur la situation comparée pour les hommes et les femmes en 2018

1. La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie
2. L'accès à la formation
3. L'écart de rémunération
4. La classification
5. Les catégories professionnelles
6. La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)
7. L'âge
8. L'organisation du temps de travail
9. Répartition par métier
10. Répartition par pôle
11. Ancienneté

Rappels

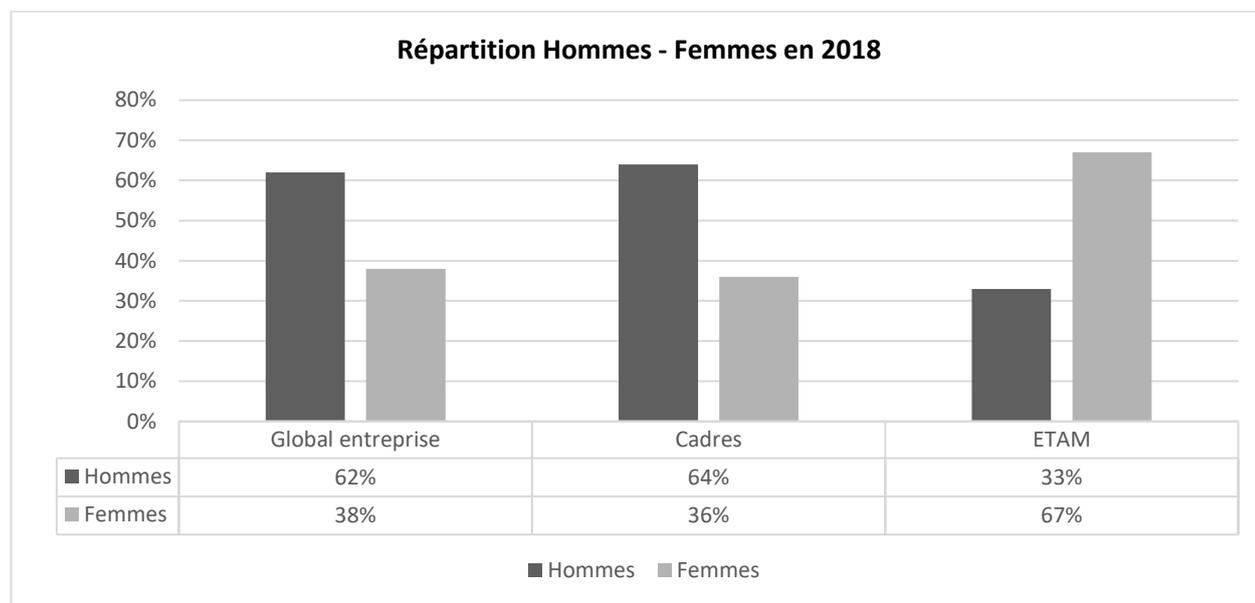
Salaire mini	Salaire maxi	Tranche
0	2000	1
2001	3000	2
3001	3500	3
3501	4000	4
4001	5400	5
5401	100000	6

Statut	Position	Coeff
ETAM	1.3.1	220
ETAM	1.3.2	230
ETAM	1.4.1	240
ETAM	1.4.2	250
ETAM	2,1	275
ETAM	2,2	310
ETAM	2,3	355
ETAM	3,1	400
ETAM	3,2	450
ETAM	3,3	500
CADRES	1,1	95
CADRES	1,2	100
CADRES	2,1	105
CADRES	2,1	115
CADRES	2,2	130
CADRES	2,3	150
CADRES	3,1	170
CADRES	3,2	210
CADRES	3,3	270

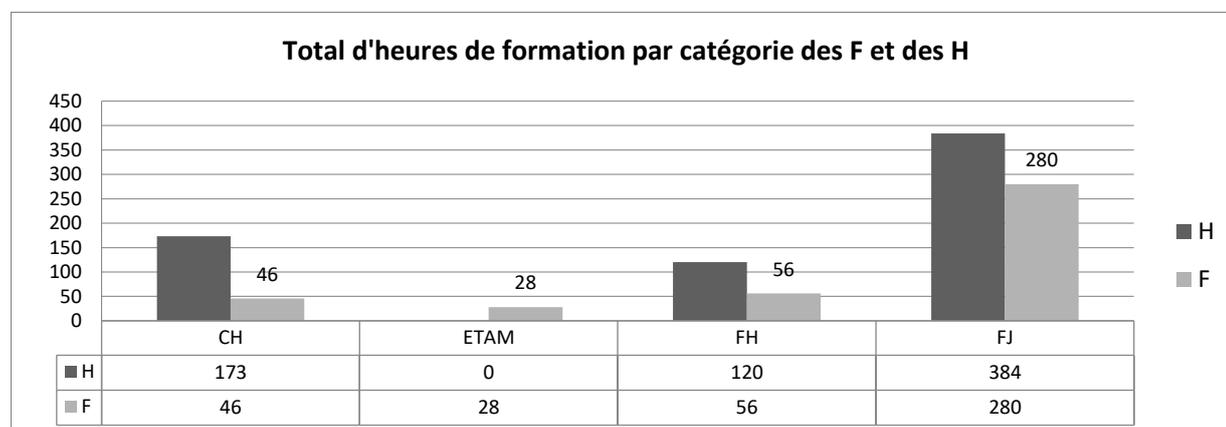
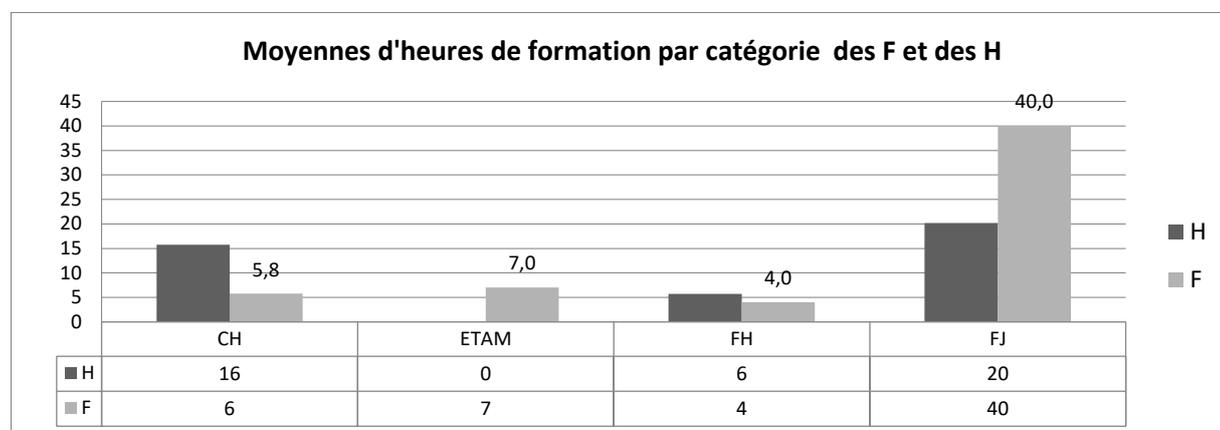


La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie

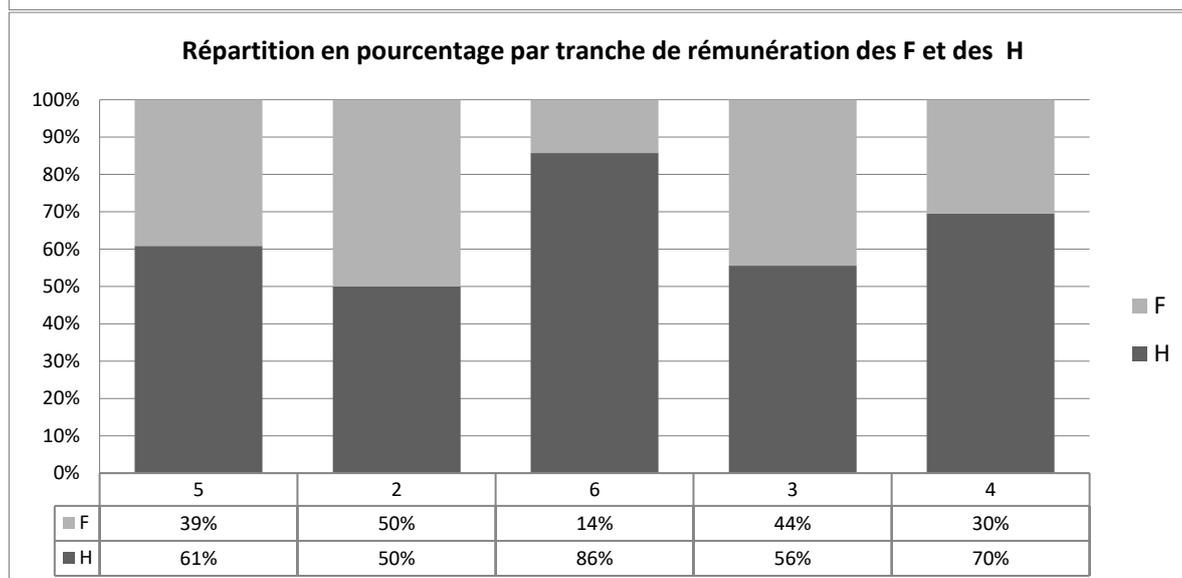
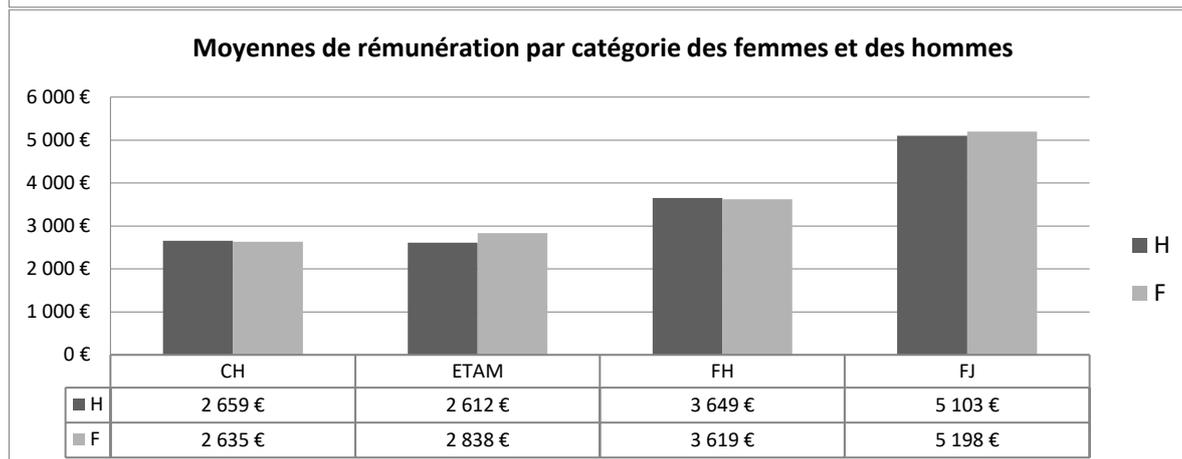
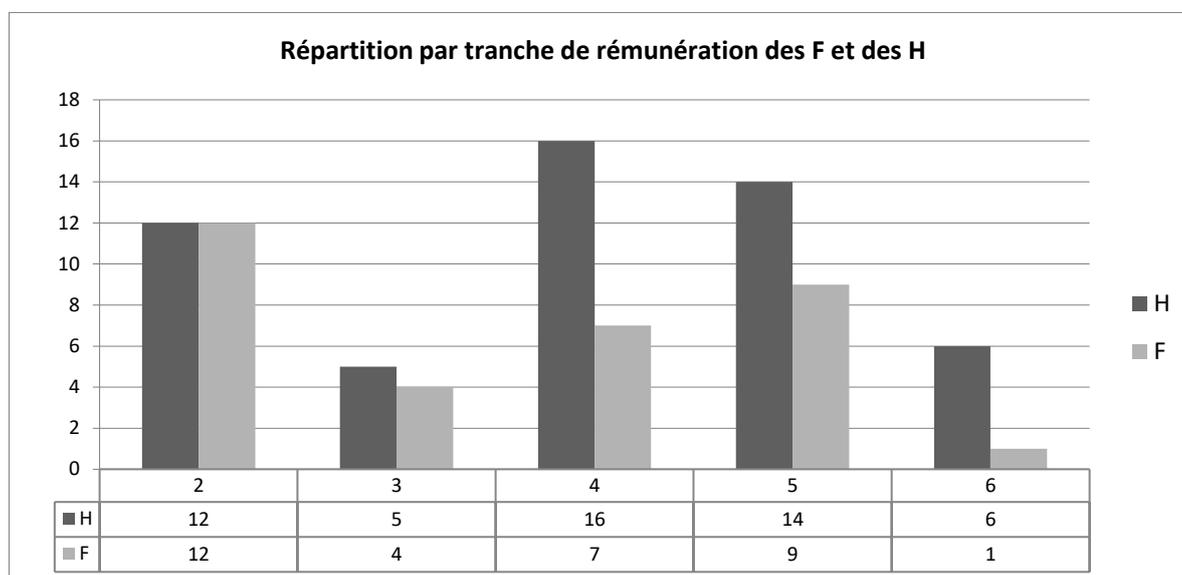
- Global entreprise : 86 personnes (62 % d'hommes / 38 % de femmes)
- Cadres 80 personnes (64 % d'hommes / 36 % de femmes)
- Non cadres : 6 personnes (33 % d'hommes / 67 % de femmes)



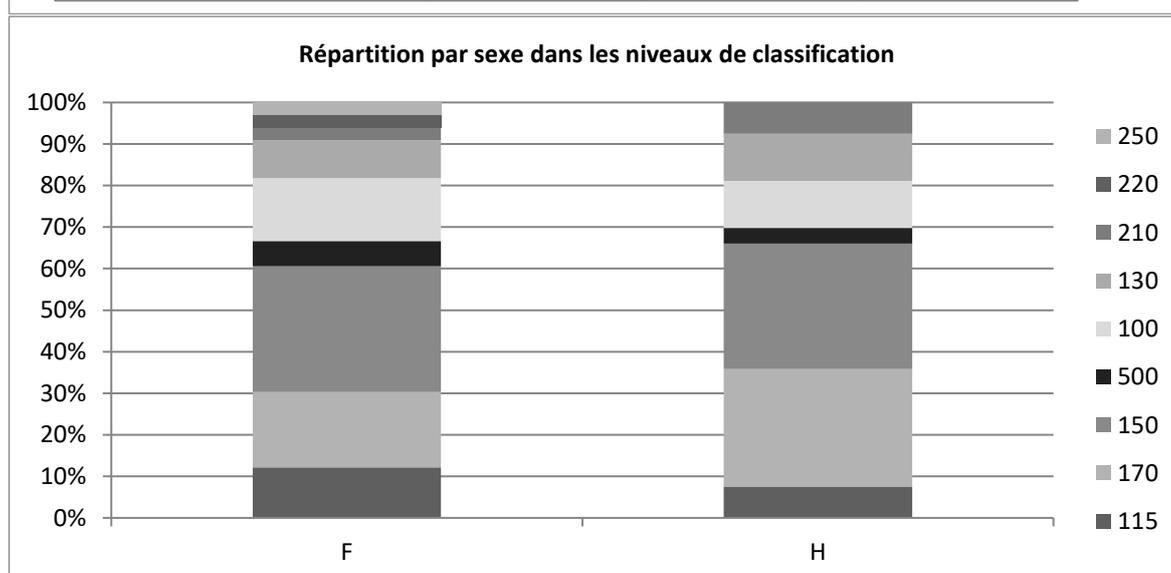
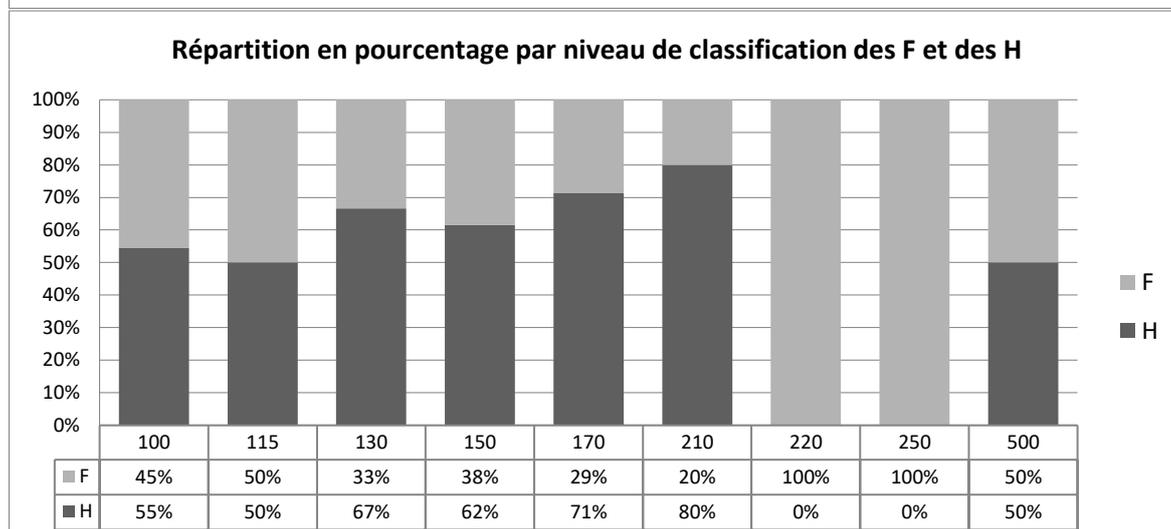
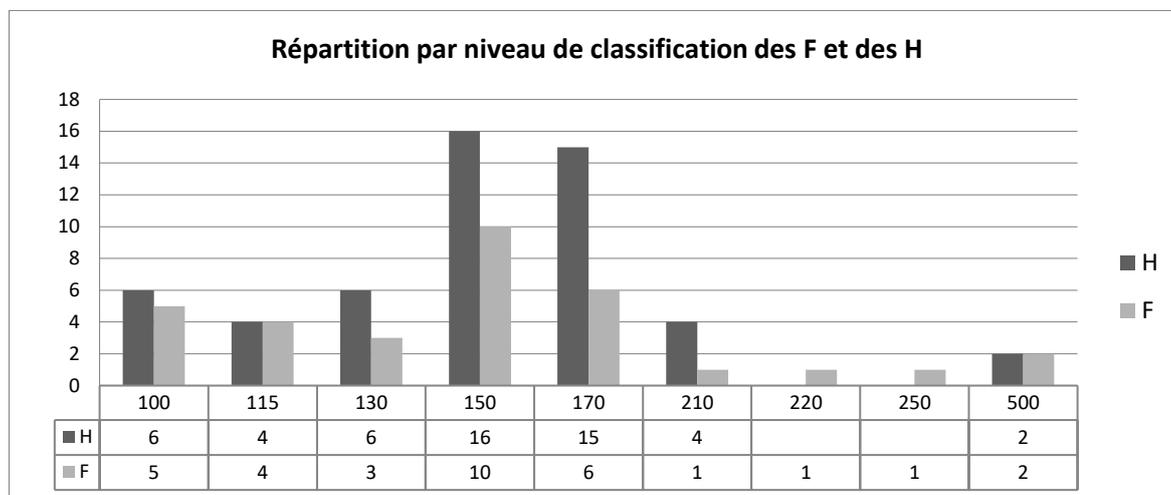
L'accès à la formation



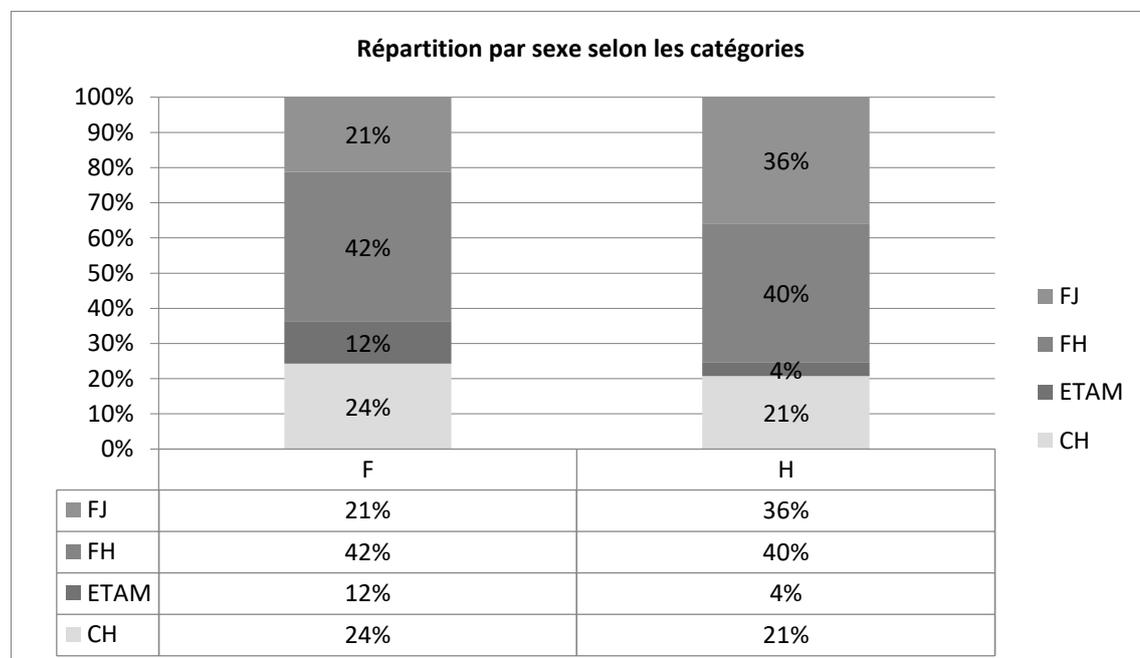
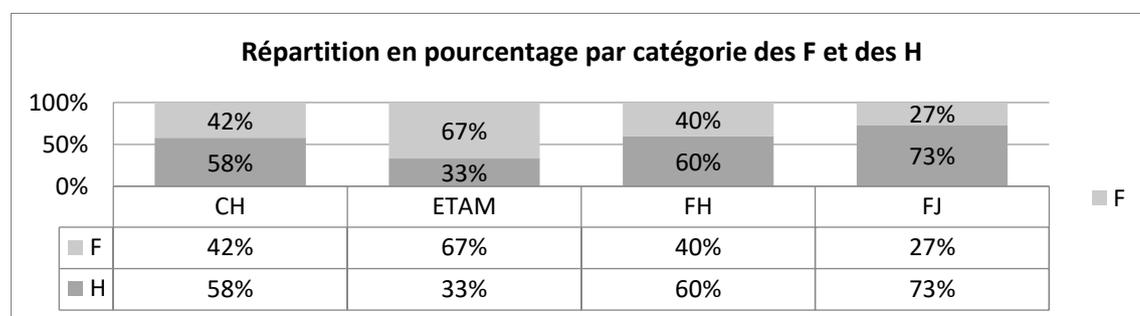
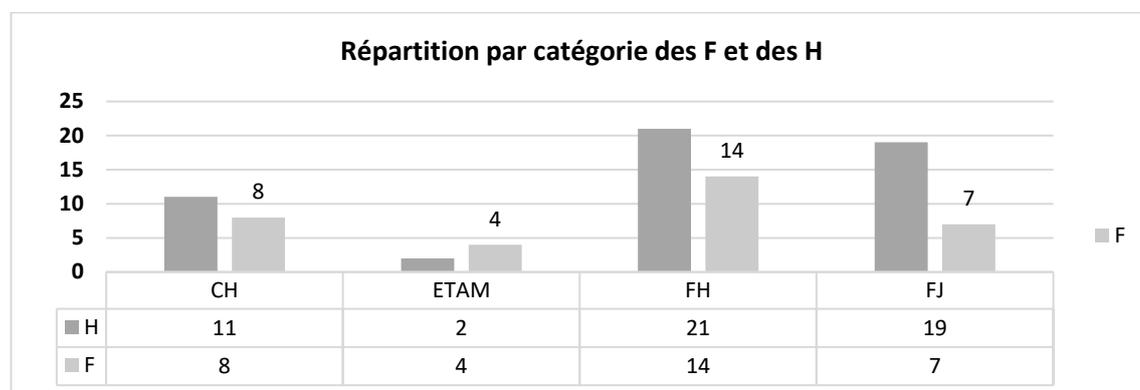
L'écart de rémunération



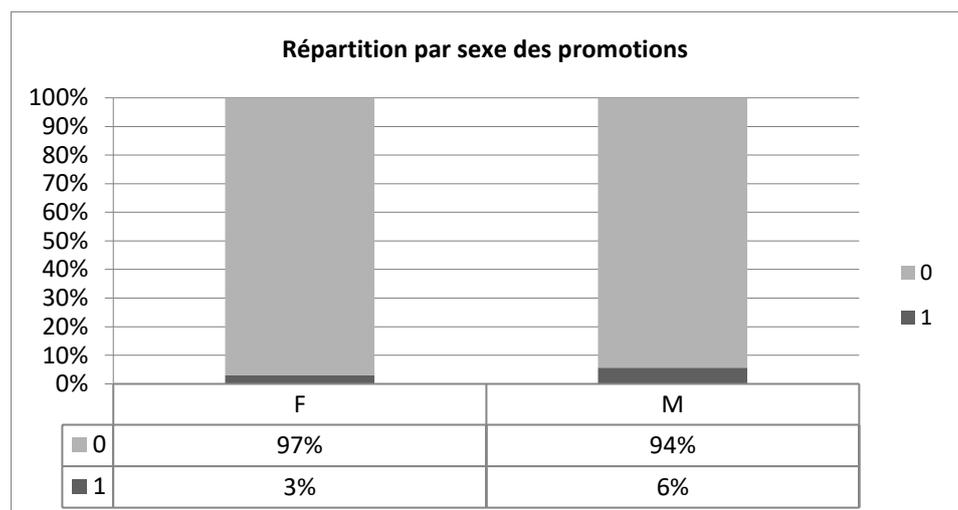
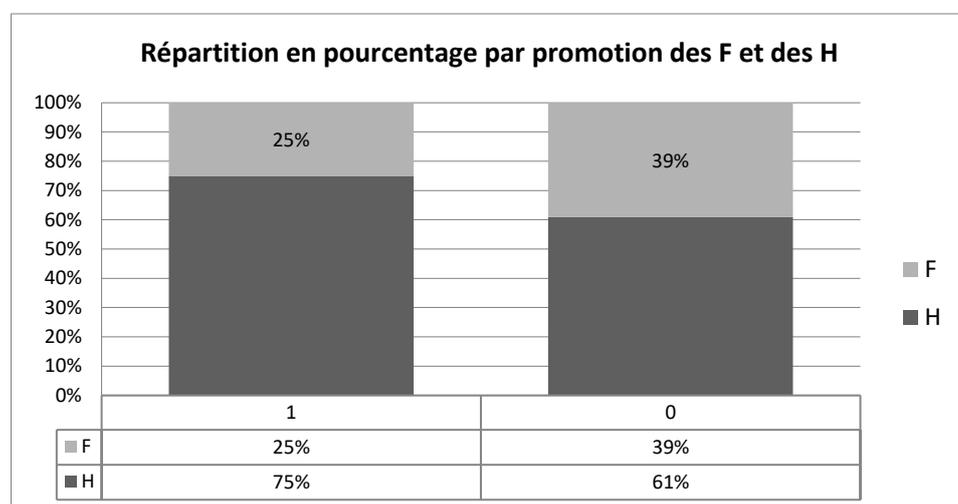
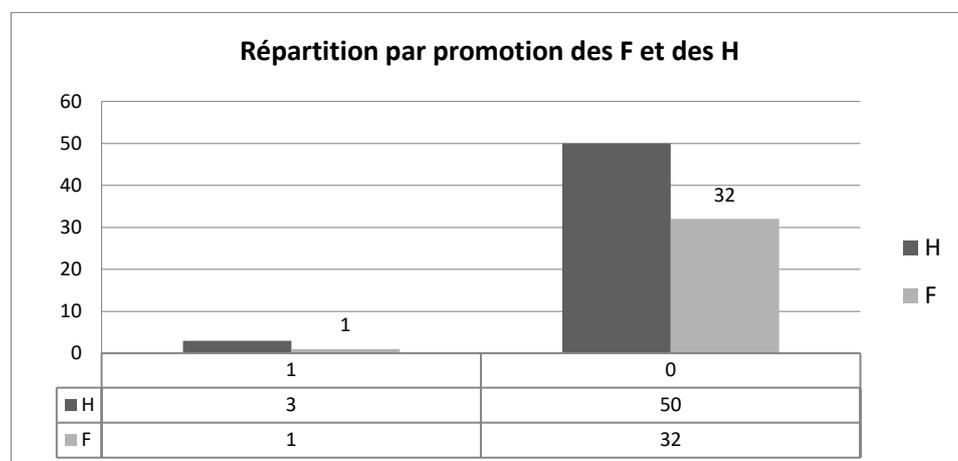
La classification



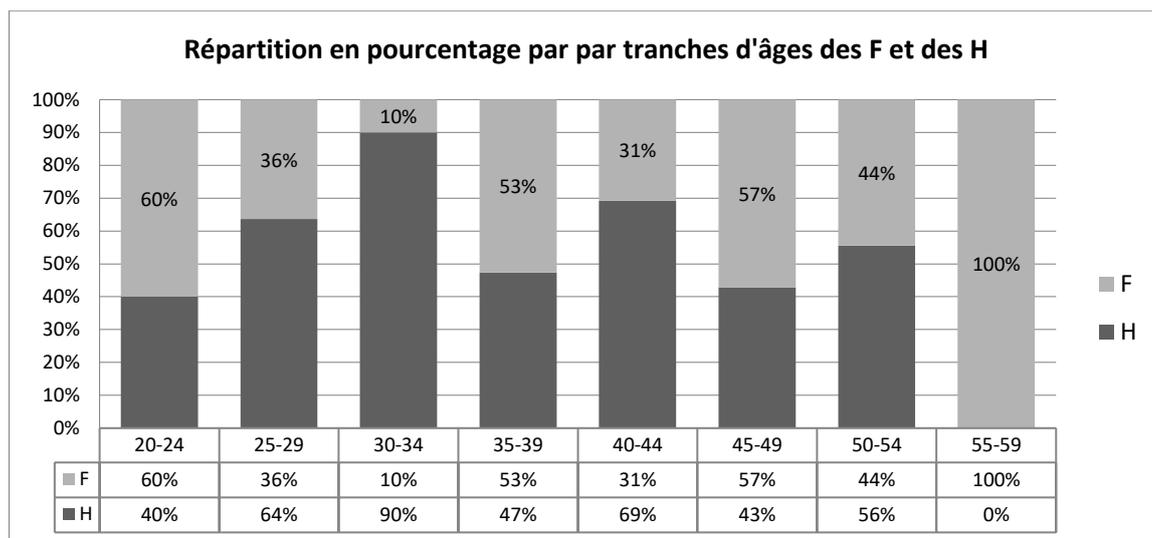
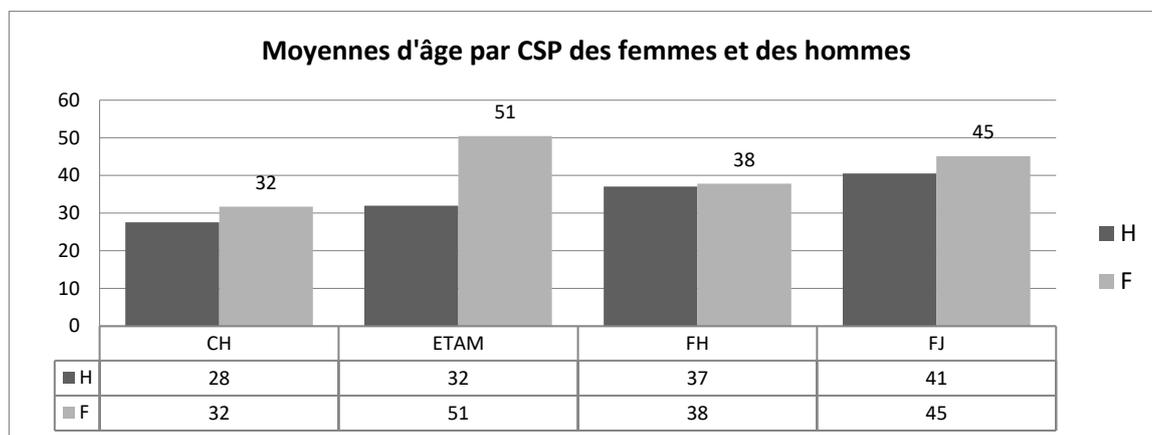
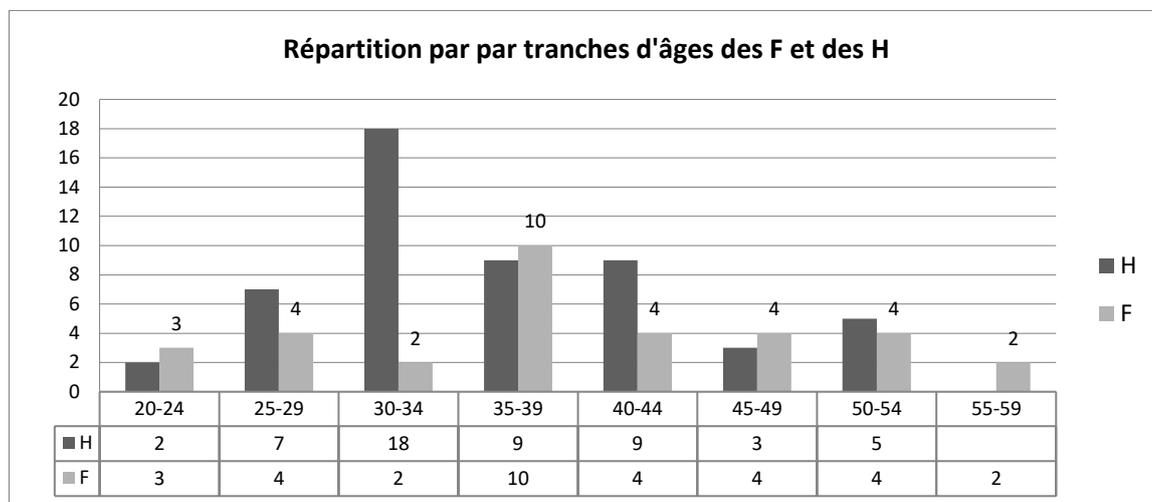
Les catégories professionnelles



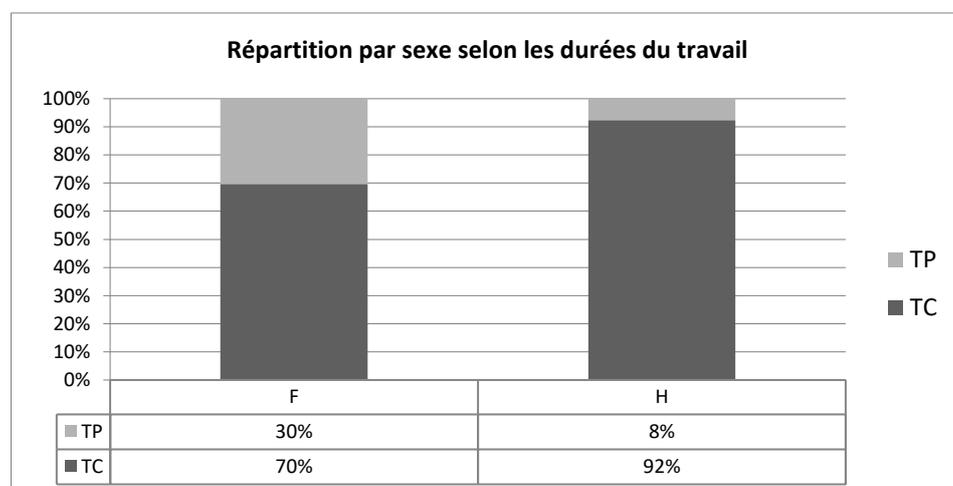
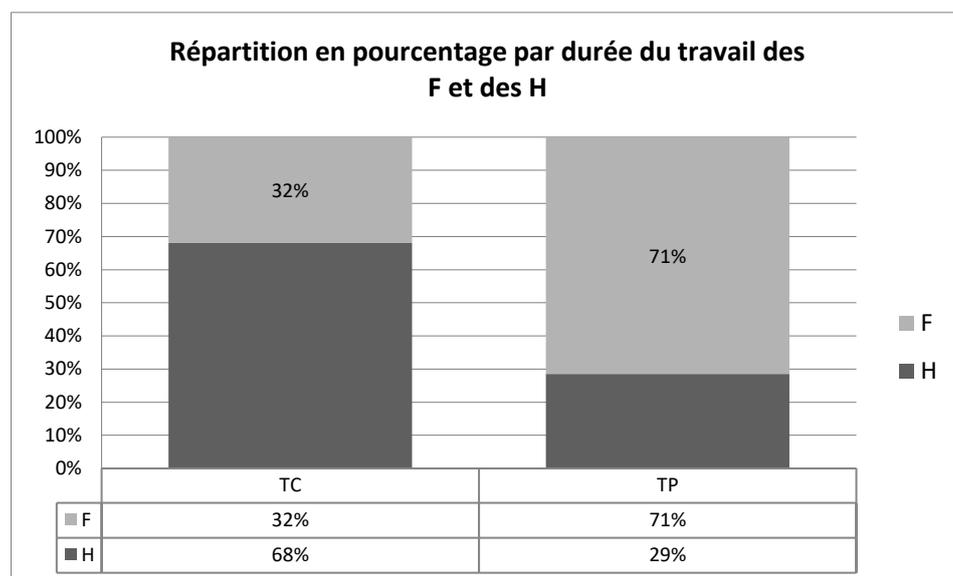
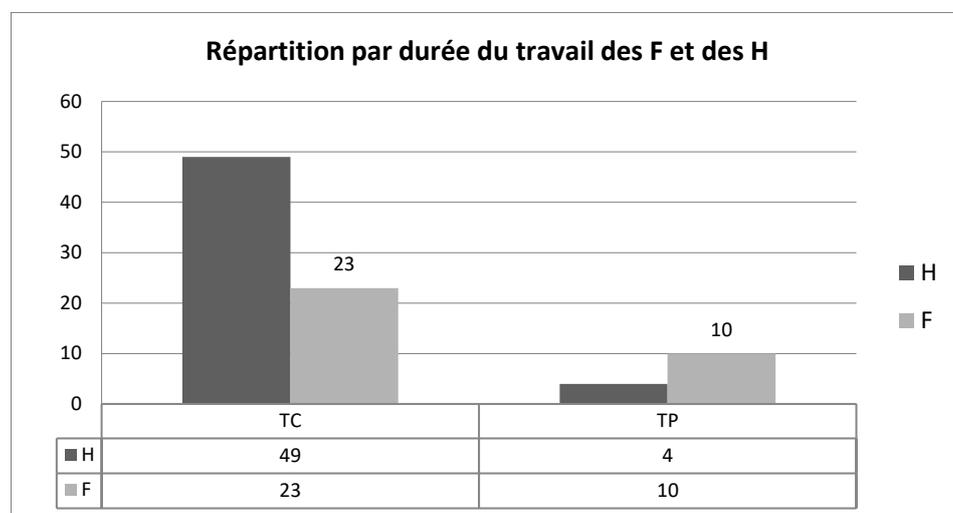
La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)



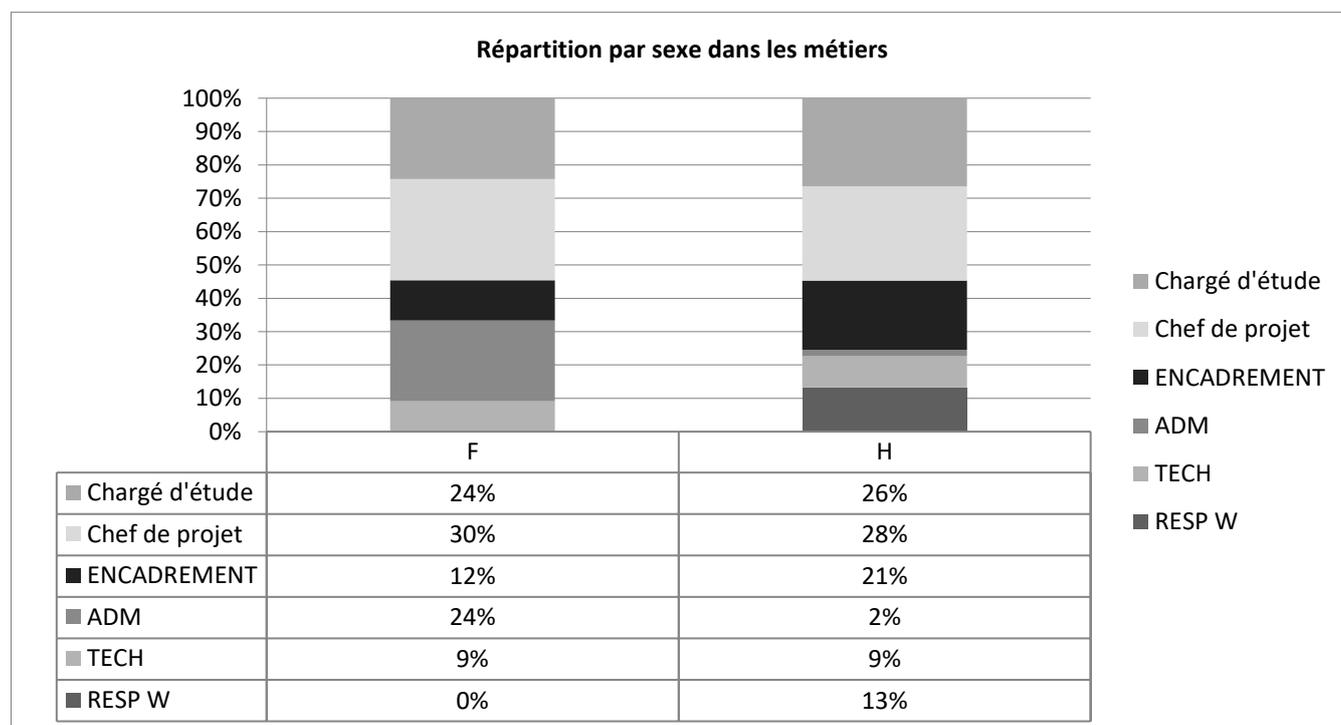
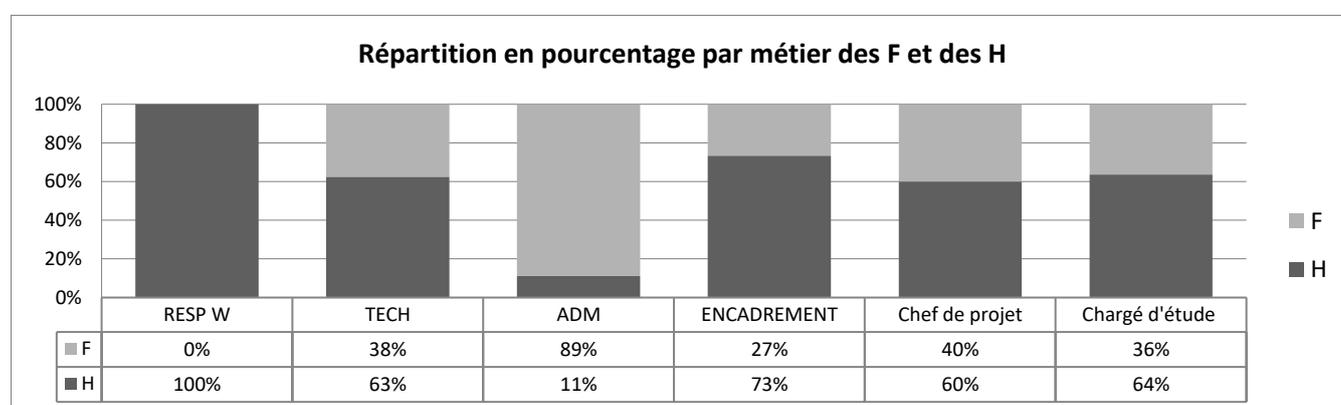
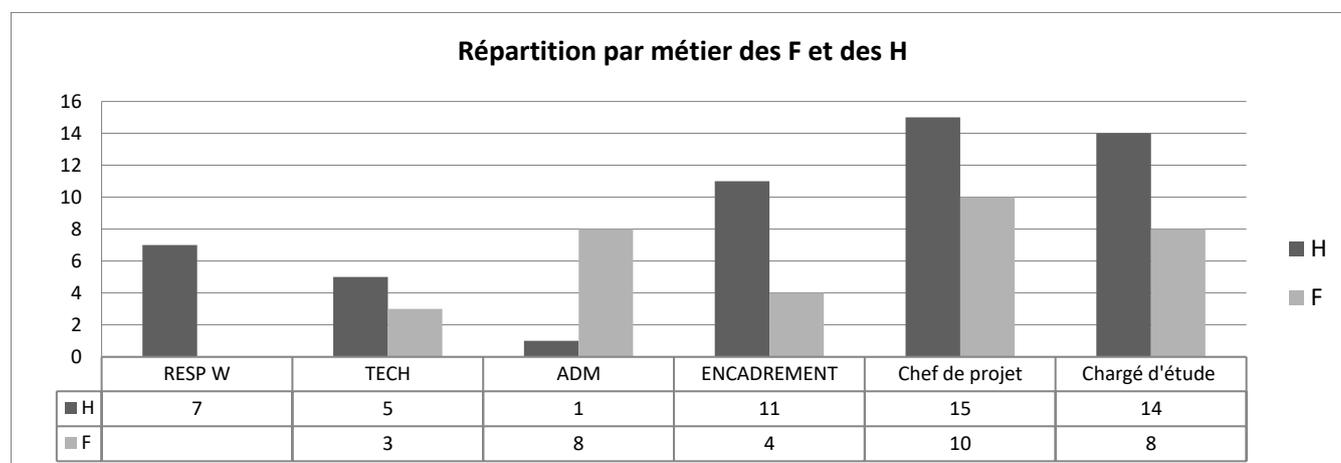
L'âge



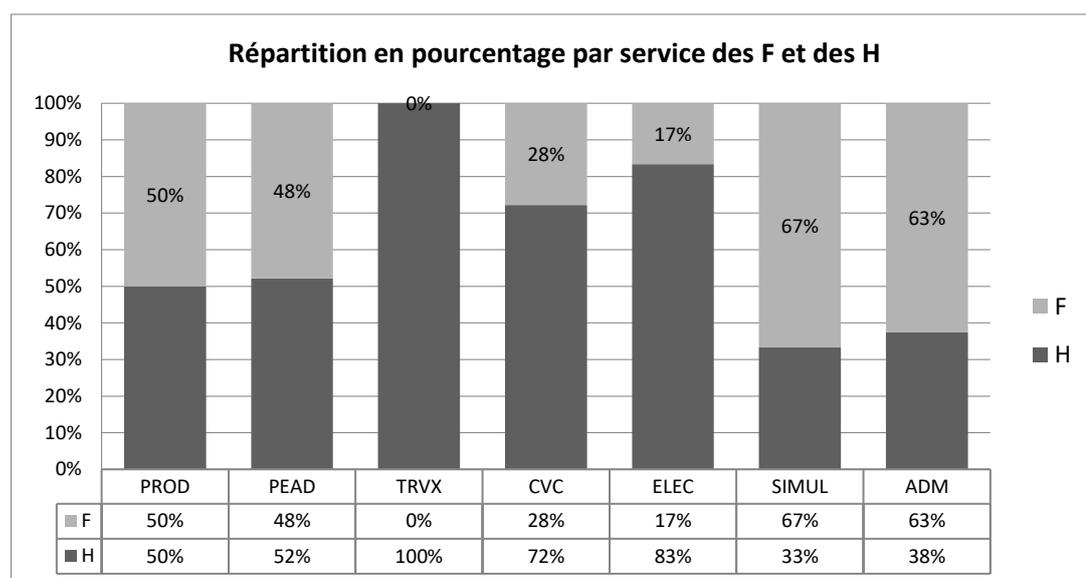
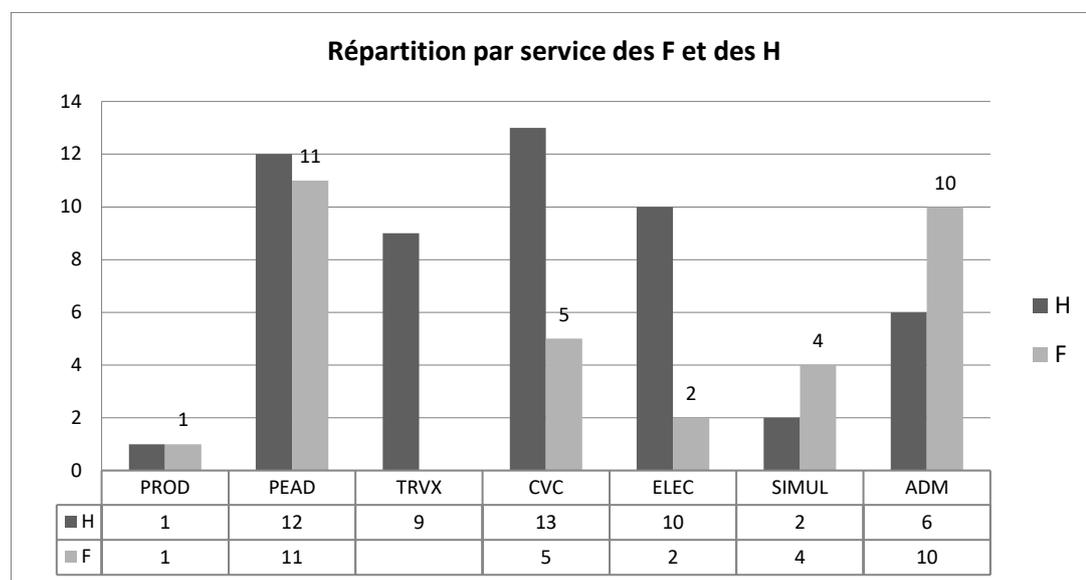
L'organisation du temps de travail



Répartition par métier



Répartition par pôle



Ancienneté

