

# ALTO

## INGÉNIERIE

*RAPPORT UNIQUE 2019*



# SOMMAIRE

## **Activités et situation financière de l'entreprise**

1.1. Données chiffrées

1.2. Autres informations

## **Emploi, qualifications et formation**

2.1. Données chiffrées

- Données générales
- Données par type de contrat de travail
- Données sur le temps partiel

2.2. Données explicatives

2.3. Prévisions en matière d'emploi

2.4. Situation comparée des hommes et des femmes

2.5. Travailleurs handicapés

2.6. Stagiaires

2.7 Situation comparée entre hommes et femmes

- La proportion H/F
- L'accès à la formation
- L'écart de rémunération
- La classification
- Les catégories professionnelles
- La promotion
- L'âge
- L'organisation du temps de travail
- Répartition par métier
- Répartition par pôle
- Ancienneté

# ACTIVITES ET SITUATION FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

## 1.1. DONNEES CHIFFREES

- Chiffre d'affaires : 7.570.189 €
- Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales : N/A
- Situation de la sous-traitance : 679 519 € soit 10 % du CA
- Affectation des bénéfices réalisés : N/A
- Investissements : N/A
- Evolution de la structure et du montant des salaires : - 3,8% pour la masse salariale, charges sociales comprises.

## 1.2. AUTRES INFORMATIONS

### L'année 2019 a été marquée :

- Par l'acquisition de 10% des parts de la société ALTO Ingénierie par la SAS CAMAR
- Par le redressement du CIR 2017 et 2018
- Par l'arrivée d'un nouveau responsable d'agence à Lyon
- Par le déménagement de l'agence de Bordeaux
- Par le décollage commercial de l'agence de Bordeaux

### Perspectives économiques de l'entreprise pour 2020 :

Les objectifs 2020 s'adaptent aux résultats 2019, à savoir :

- Développer et élargir le carnet de commandes de manière plus intensive et sur des projets aussi bien facturables à courts termes qu'à longs termes
- Redéfinir les rôles et les périmètres des responsables d'agences, des responsables de pôles, des directeurs de projets et des chefs de projet
- Renforcer l'analyse de la rentabilité des affaires, la fréquence et monter des plans d'actions en conséquence
- Accentuer les relances des impayés
- Renforcer les compétences des collaborateurs par un recrutement plus exigeant et par un travail de fidélisation de ces derniers

Mesures 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
- Déménagement des locaux de l'agence de Bordeaux afin de permettre aux collaborateurs de disposer davantage d'espace.

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

# EMPLOI, QUALIFICATIONS ET FORMATION

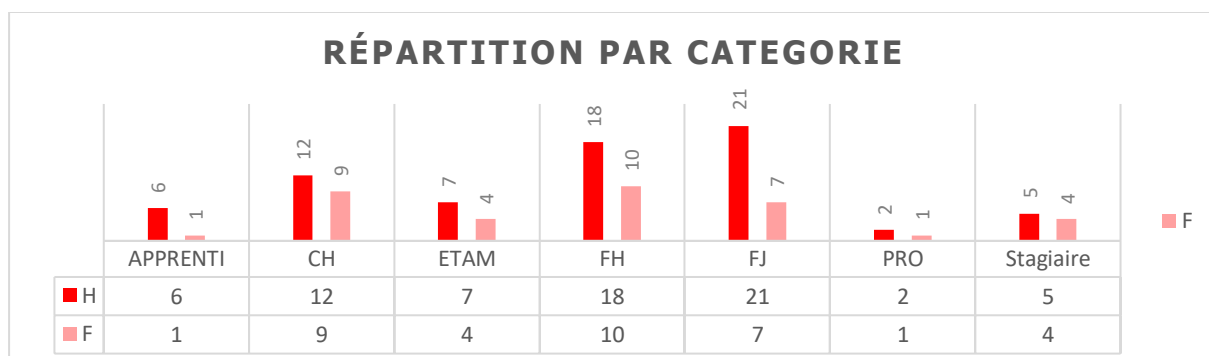
## 2.1. DONNEES CHIFFREES

### DONNÉES GÉNÉRALES

Evolution des effectifs retracée mois par mois en équivalent temps plein

Etablissement		01.2019	02.2019	03.2019	04.2019	05.2019	06.2019	07.2019	08.2019	09.2019	10.2019	11.2019	12.2019
ALTO INGENIERIE	Autre que CDI F	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3
ALTO INGENIERIE	Autre que CDI H	3	4,15	4,51	5,78	5,65	5,65	5,37	4,55	4	4	4	4
ALTO INGENIERIE	CDI F	20,46	19,46	19,46	19,46	19,46	19,46	17,66	17,66	18,66	19,66	18,66	18,66
ALTO INGENIERIE	CDI H	31,2	31,2	30,2	28,2	28,2	28,2	28,2	29,2	31,2	32,2	32,2	32,2
ALTO LYON	Autre que CDI H	1	1		1	1	1	1	1				
ALTO LYON	CDI F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALTO LYON	CDI H	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
ALTO SUD OUEST	Autre que CDI H	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8
		<b>78,66</b>	<b>79,81</b>	<b>79,17</b>	<b>80,44</b>	<b>80,31</b>	<b>79,31</b>	<b>77,23</b>	<b>76,41</b>	<b>77,86</b>	<b>79,86</b>	<b>78,86</b>	<b>76,86</b>

Répartition des effectifs par sexe et par qualification



## **DONNÉES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL en 2019**

- Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée :
- Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée :
- Nombre de prestataires externes : 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 : 216.

- M. SIDHOUM : 24
- H. BABOOA : 43
- P. CROZATIER : 70
- JP DARRIEUX : 79

Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans : apprentis et contrats pro (du 1/01 au 31/12/2019).

Au 31/12/2019, il reste 2 apprentis et 2 contrats professionnels dans les effectifs.

## **DONNÉES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL :**

Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel

78 équivalents temps complets sur l'année, 81 collaborateurs au 31/12/2019 dont 9 temps partiels en CDI au sein d'ALTO Ingénierie.

Emplois occupés :

- 7 Femmes : 2 chefs de projet, 2 chargées d'étude, 1 comptable, 1 secrétaire et 1 technicienne.
- 2 Hommes : chargé d'étude et responsable de pole

## **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.

## 2.2. DONNEES 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. PREVISIONS EN MATIERE D'EMPLOI

Prévisions chiffrées en matière d'emploi pour 2020

ALTO Ingénierie souhaite maintenir son effectif en 2020 et projetons le même 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 2019 a été marquée par un taux de turn-over important que nous cherchons à réduire. L'objectif est de stabiliser l'équipe.

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 COMPAREE 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 2019 est de 94/100, nous considérons avoir un index honorable que nous allons chercher à maintenir à ce niveau en 2020 et les années à suivre.

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

- Politique de recrutement prônant la mixité
- Signature d'un Accord Egalité Hommes
- Signature d'une Charte de Lutte contre les violences et le Harcèlement

Objectifs et actions pour l'année à venir

- Suivi de l'Accord Egalité Hommes-Femmes
- Finalisation de l'Accord ou de la charte Télétravail
- 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 :

Rédaction Accord ou Charte Télétravail non finalisé(e) par manque de temps en 2019.

## 2.5. TRAVAILLEURS HANDICAPES



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 2019.

- La 1ère bénéficiaire 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 demi-journée et ne vient au bureau que toutes les deux semaines afin de garder un lien social et collaboratif avec le reste de l'équipe.

- La 2nde bénéficiaire également d'un aménagement de temps de travail à sa demande et travaille chez elle avec tout l'équipement nécessaire. Cette collaboratrice ayant oublié de faire renouveler sa carte d'invalidité, elle n'a donc pas pu être prise en compte pour le calcul AGEFIPH. Cela explique le bond de notre cotisation due au 29 février 2020

### Déclaration annuelle AGEFIPH

  Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Ministère du Travail, de l'Emploi de la formation professionnelle et du dialogue social	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, année 2019
	<b>Identité de l'établissement</b> ALTO INGENIERIE 1 Avenue GUE LANGLOIS BATIMENT ALTOSPHERE 77600 BUSSY-SAINT-MARTIN SIRET: 38316331800074 Code APE : 7112B La déclaration inclut les effectifs d'autres établissements n'ayant pas l'autonomie de gestion
<b>Assujettissement à l'obligation d'emploi</b> L'établissement est assujetti à l'obligation d'emploi.	
<b>Calcul de l'obligation légale d'emploi</b> Effectif d'assujettissement : 73 Nombre de bénéficiaires à employer : 4	
<b>Modalités de mise en oeuvre</b> 1) Nombre de bénéficiaires employés représentant 0.5 unités 2) 3 contrats signés pour un total de 0.14 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  <b>Nombre d'unités manquantes avant minorations : 3.36</b> Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"><li>- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 0</li><li>- Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0</li><li>- Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0</li><li>- Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0</li><li>- Premier bénéficiaire employé : 0</li></ul> <b>Nombre d'unités manquantes après minorations : 3.36</b> Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%) Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 400 Total des dépenses déductibles : 0 €  <b>Contribution : 13480.32 €</b>	



## 2.6. STAGIAIRES

Nombre et conditions d'accueil.

ALTO Ingénierie a accueilli 9 stagiaires en 2019. Nous proposons des stages de 6 mois minimum, ces stagiaires étaient au sein de notre entreprise dans le cadre de leur stage de fin d'étude.

Ils ont été accueillis au sein de nos 3 agences dans les pôles

- Simulation (Tiago, Victor, Anthony et Hélène)
- Thermique et Fluides (Ariane)
- Environnement (Mathieu, Sophie et Eliane)
- Support (Johanna)

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.

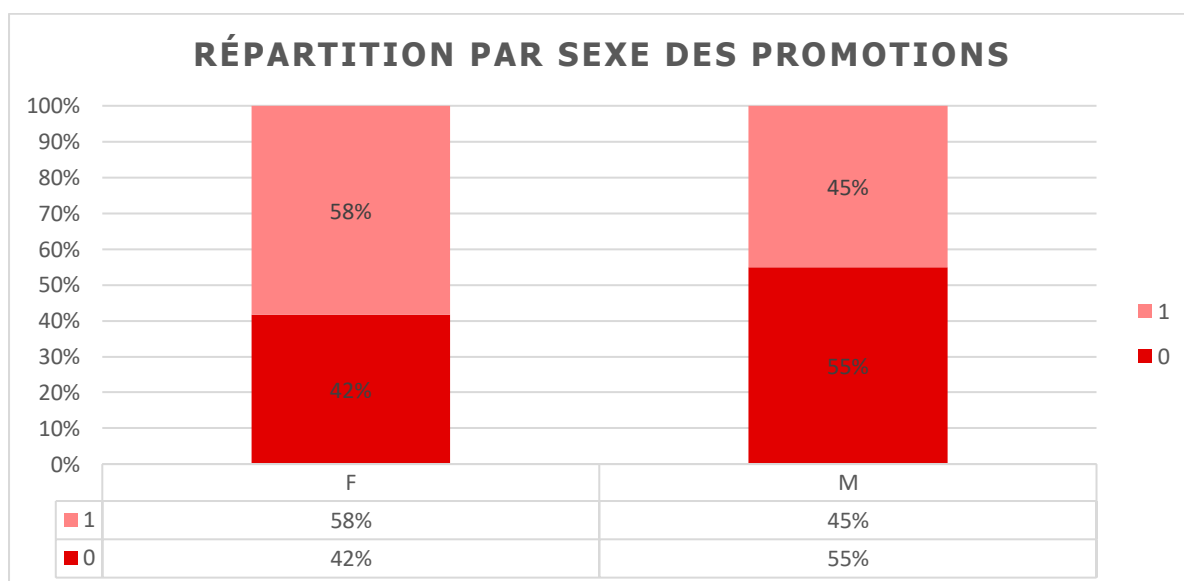
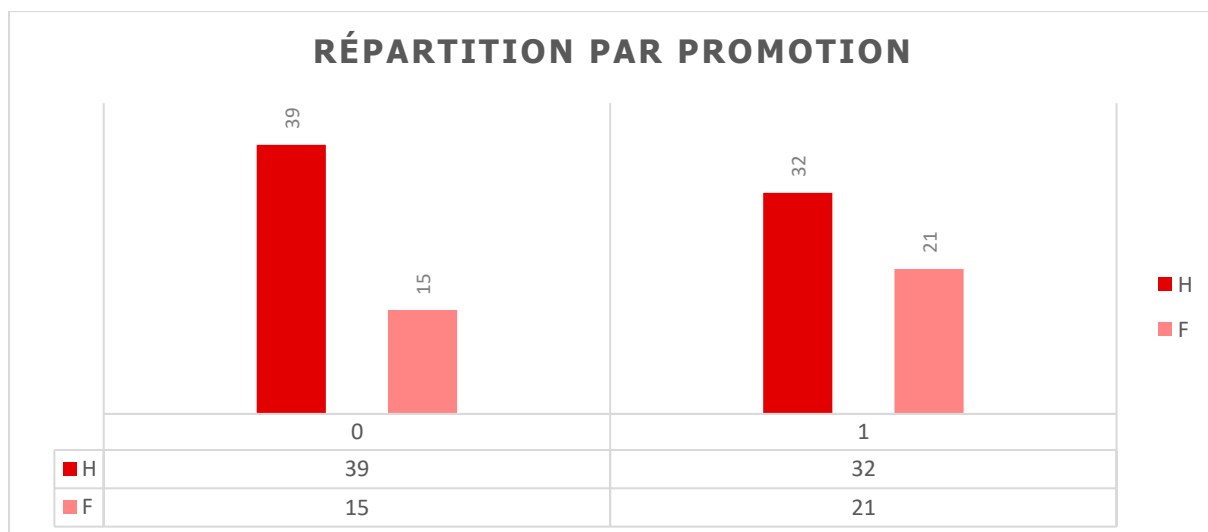
Nos stagiaires sont indemnisés à hauteur de 600€ bruts mensuels et bénéficient des mêmes avantages que nos collaborateurs : prime vélo, remboursement intégral des transports en commun, tickets restaurant et hébergement possible au sein du studio aménagé dans nos locaux à Marne-la-Vallée.

## 2.7. RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE POUR LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2019

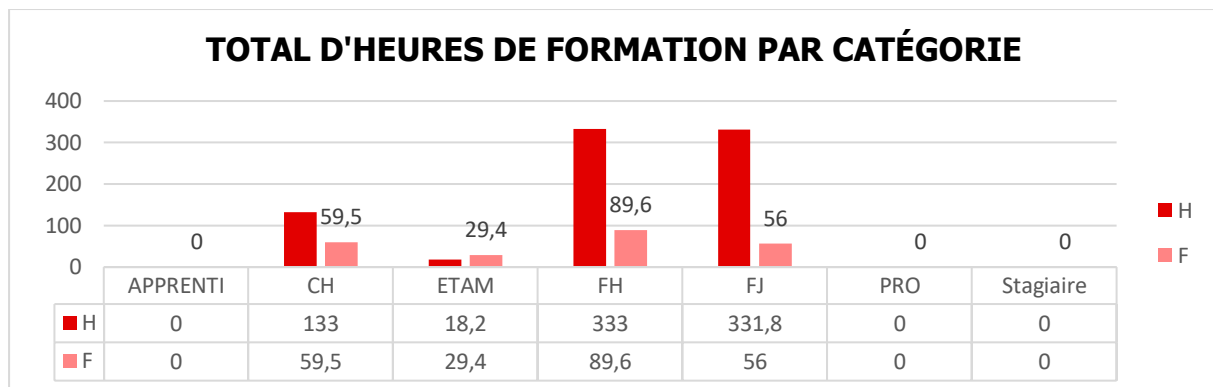
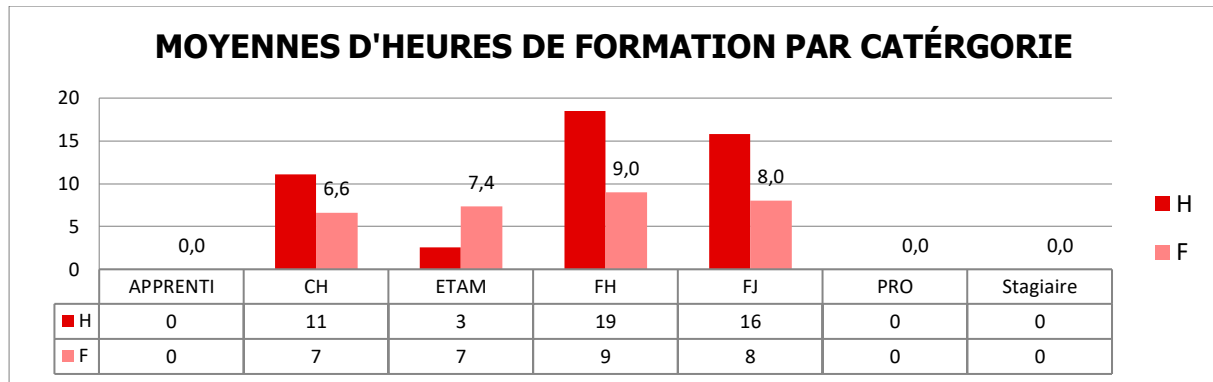
- La proportion H/F
- L'accès à la formation
- L'écart de rémunération
- La classification
- Les catégories professionnelles
- La promotion
- L'âge
- L'organisation du temps de travail
- Répartition par métier
- Répartition par pôle
- Ancienneté

Global entreprise sur 2019 tout effectif de l'année : 107 personnes (71 hommes, soit 66 % / 36 femmes, soit 34 %)

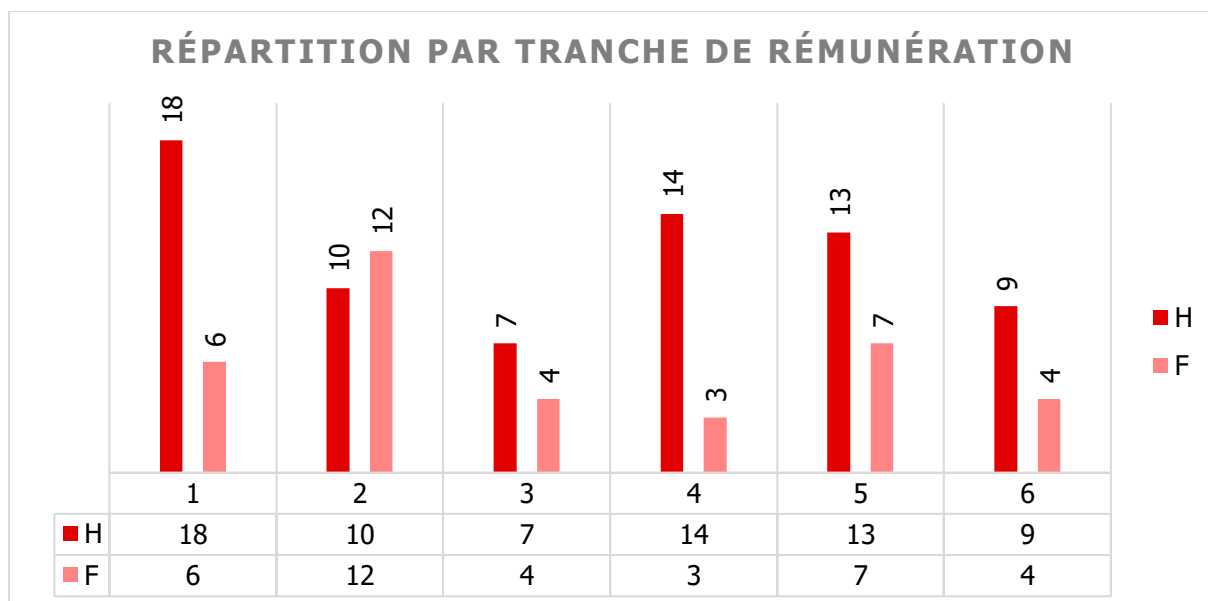
*La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie*



## L'accès à la formation

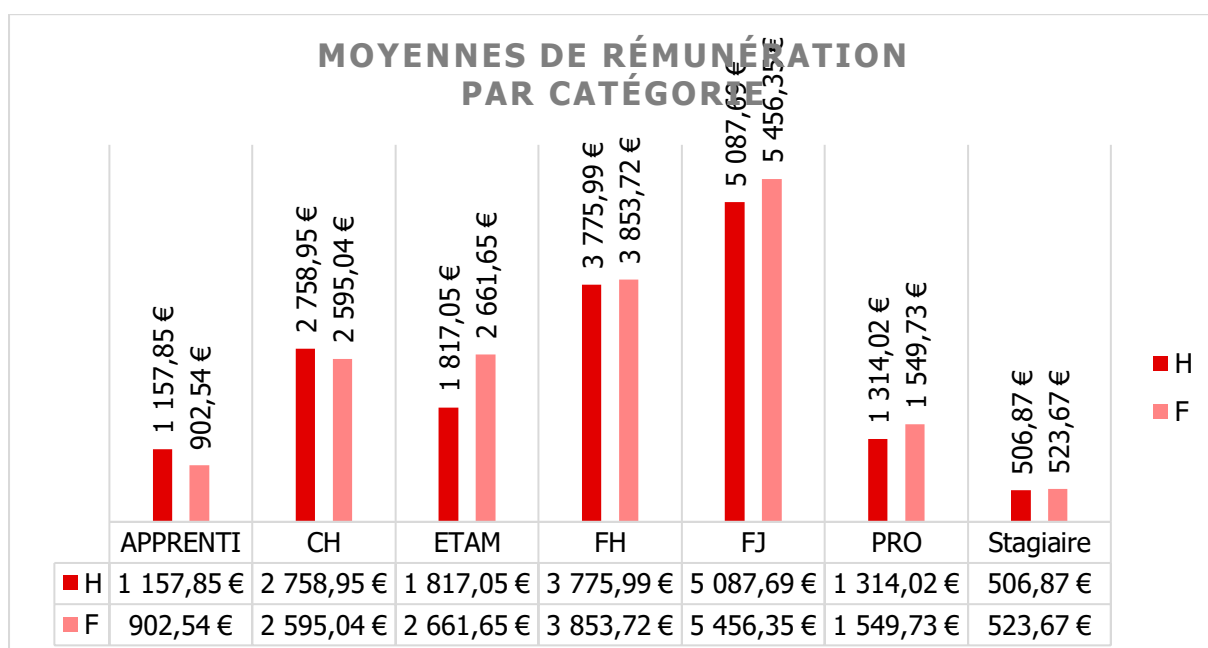


## L'écart de rémunération

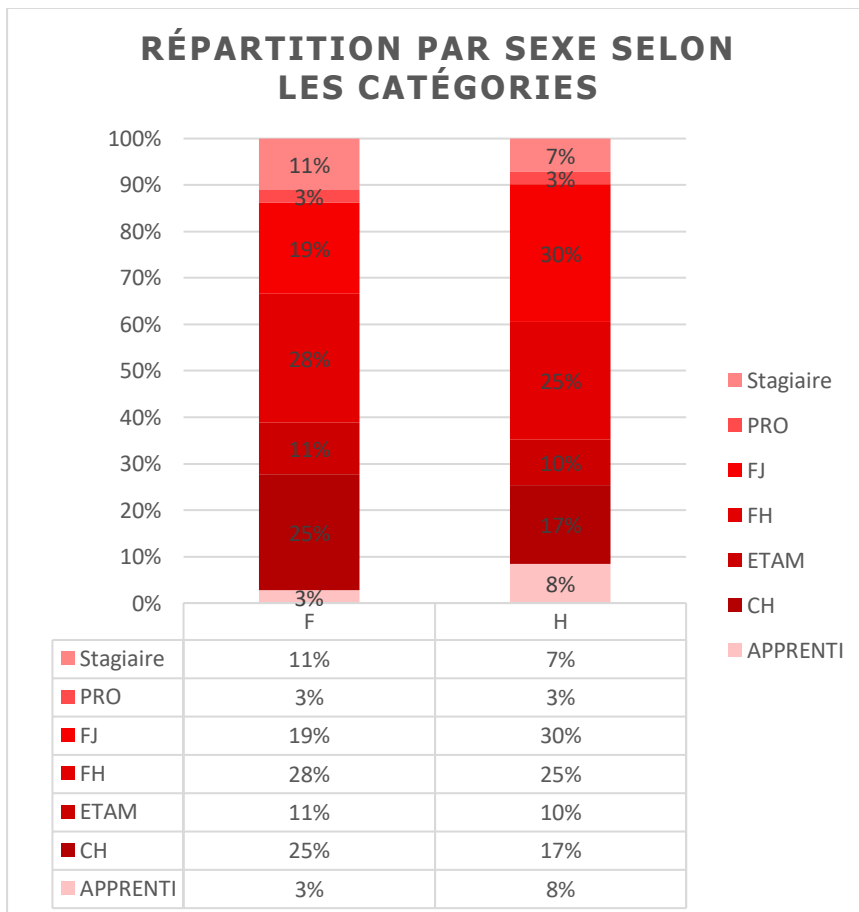
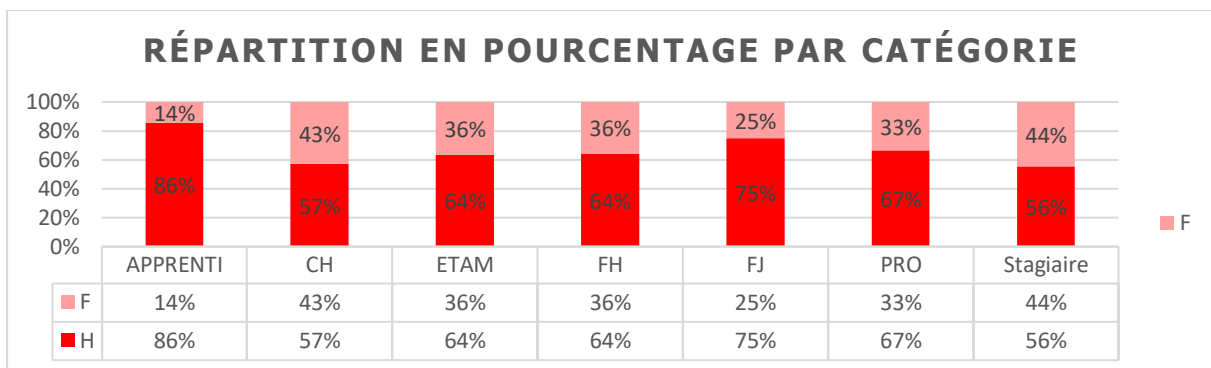
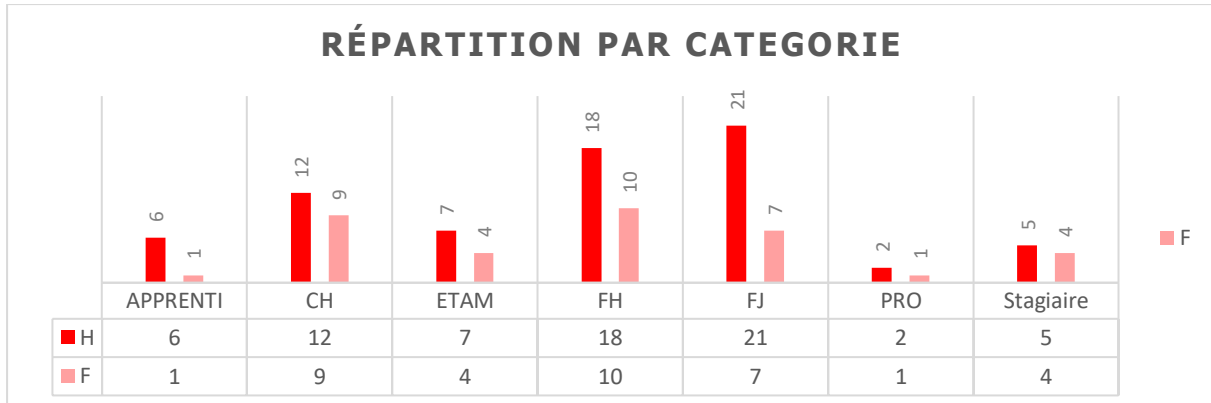


Tranches de rémunération brute mensuelle

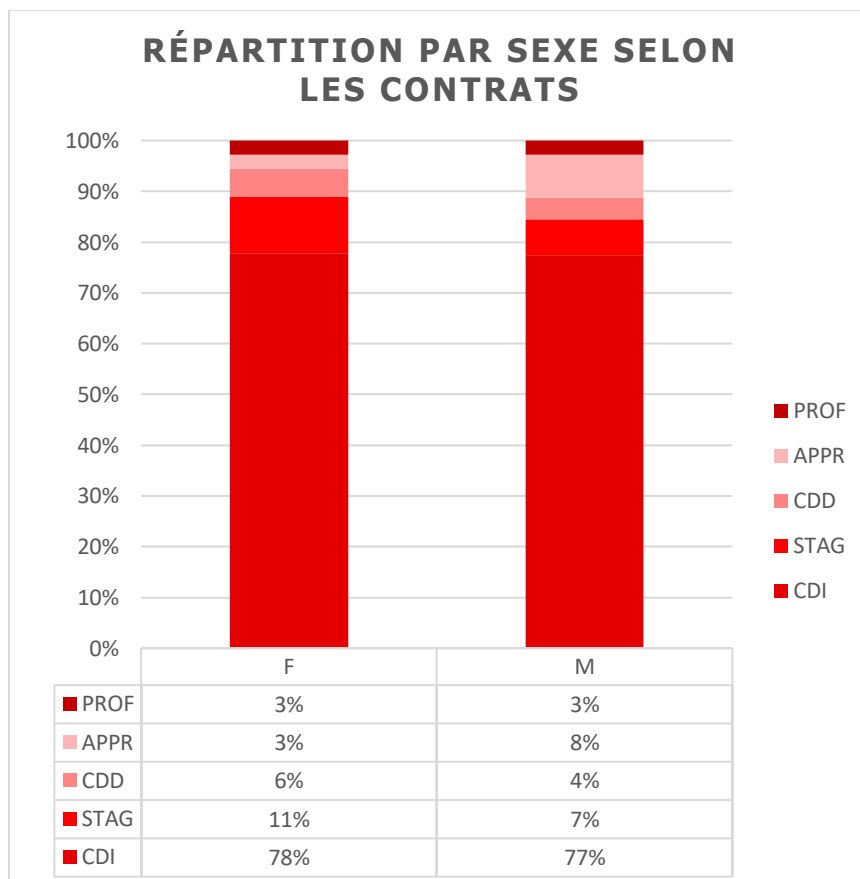
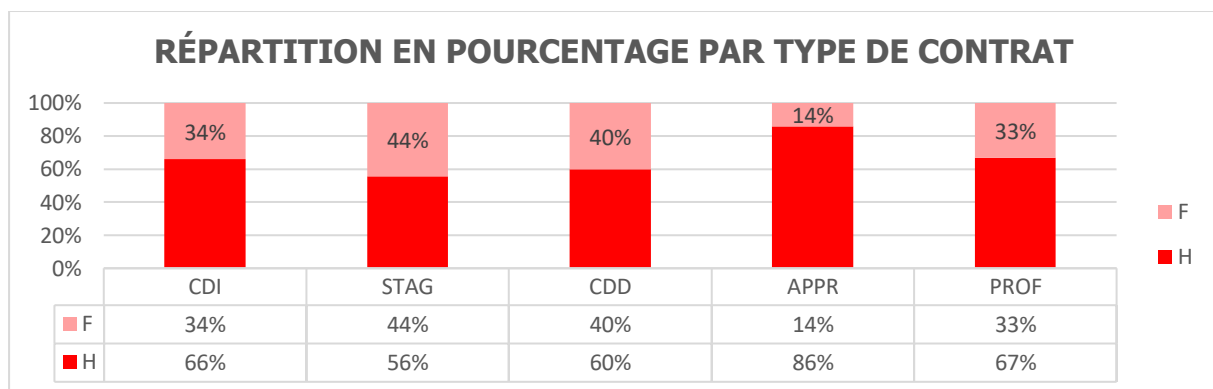
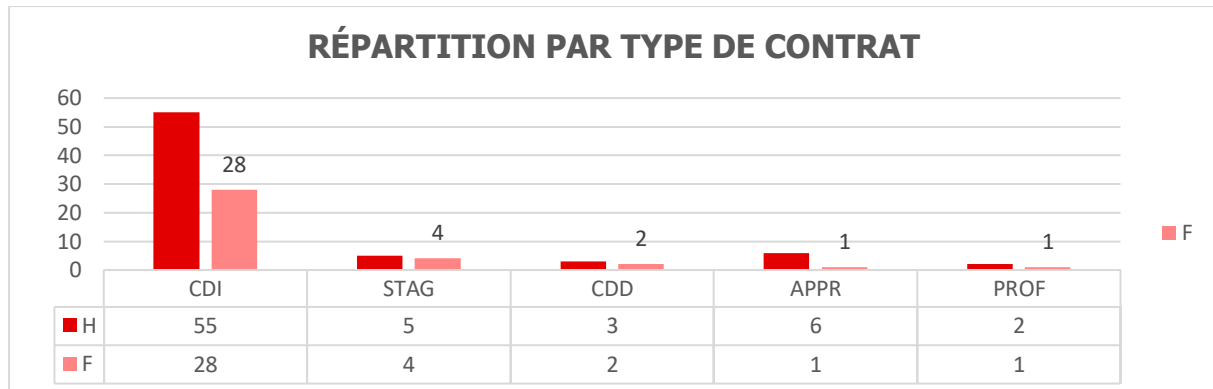
0	2000	1
2001	3000	2
3001	3500	3
3501	4000	4
4001	5400	5
5401	100000	6



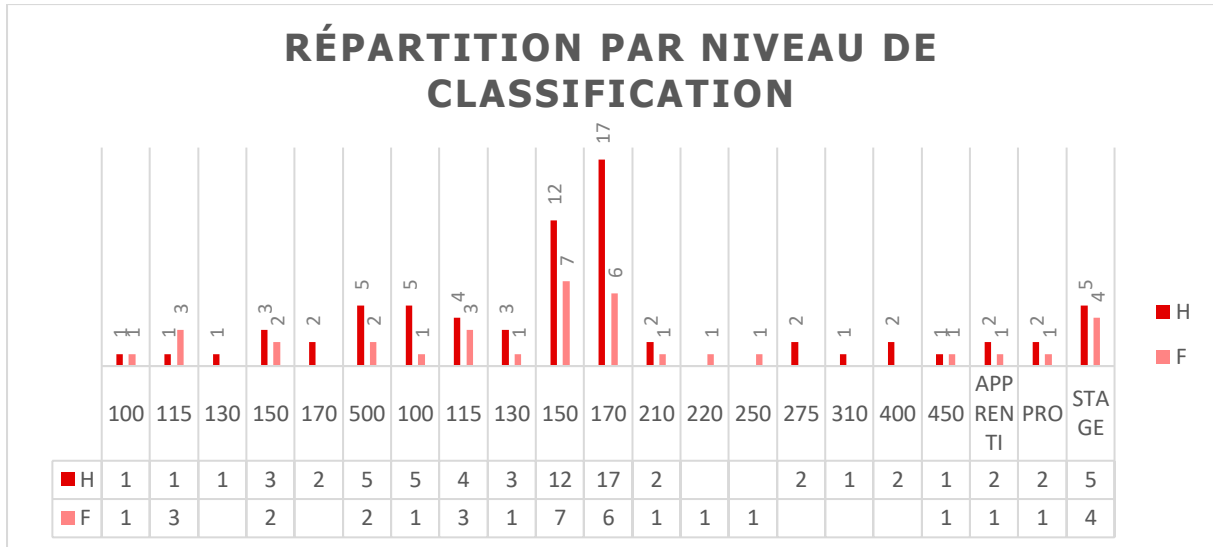
## Les catégories professionnelles



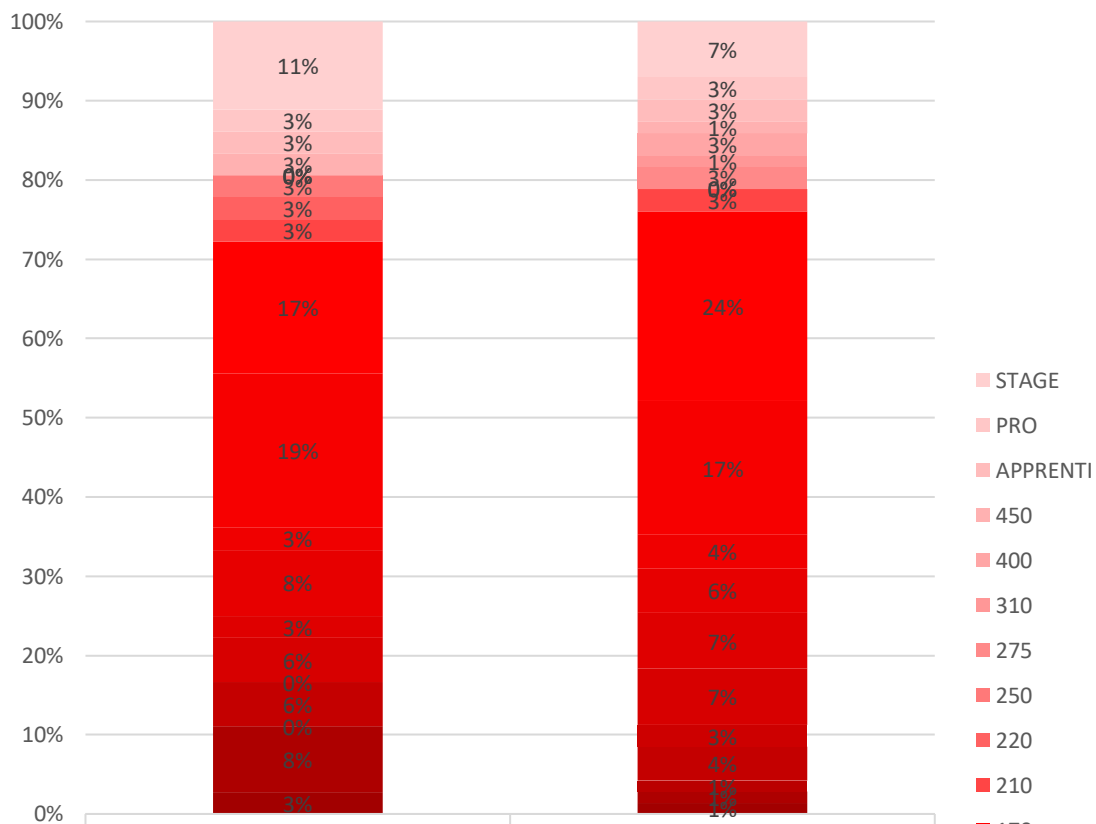
## Les types de contrats



La classification



## RÉPARTITION PAR SEXE DANS LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

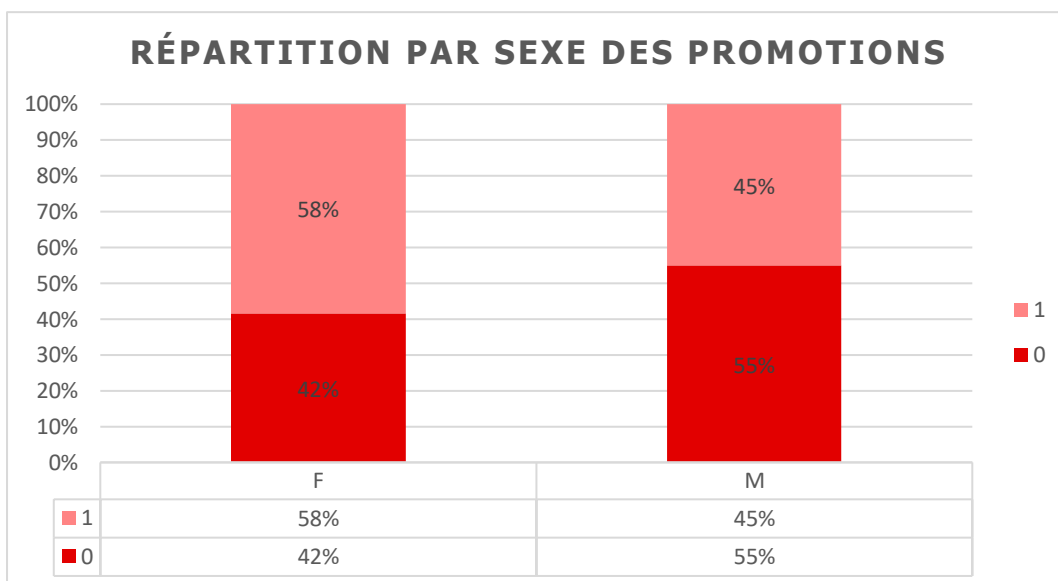
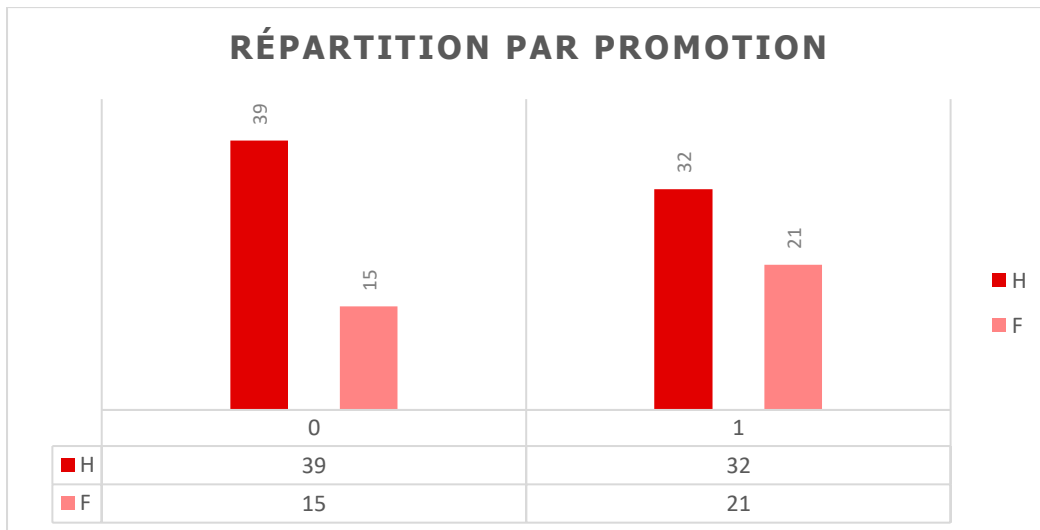


	F	H
STAGE	11%	7%
PRO	3%	3%
APPRENTI	3%	3%
450	3%	1%
400	0%	3%
310	0%	1%
275	0%	3%
250	3%	0%
220	3%	0%
210	3%	3%
170	17%	24%
150	19%	17%
130	3%	4%
115	8%	6%
100	3%	7%
500	6%	7%
170	0%	3%
150	6%	4%
130	0%	1%
115	8%	1%
100	3%	1%

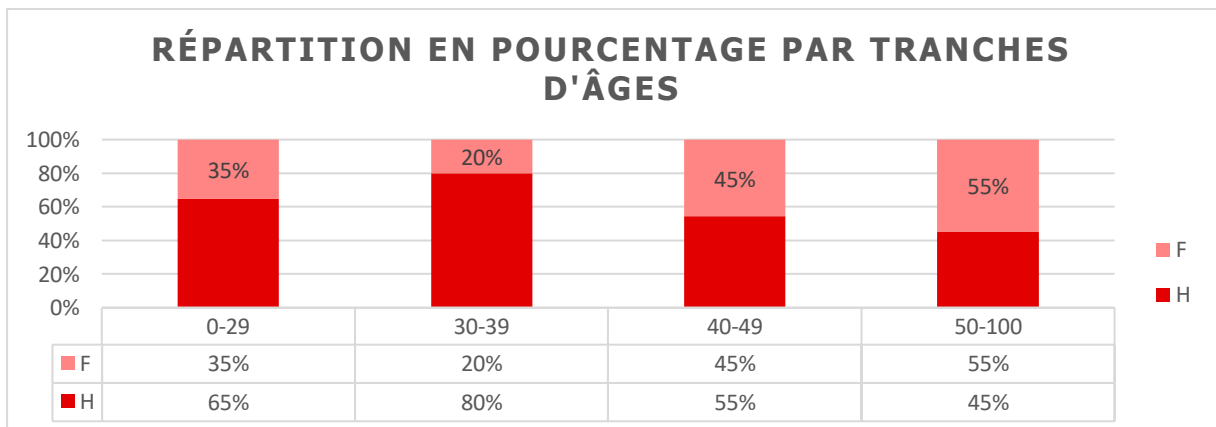
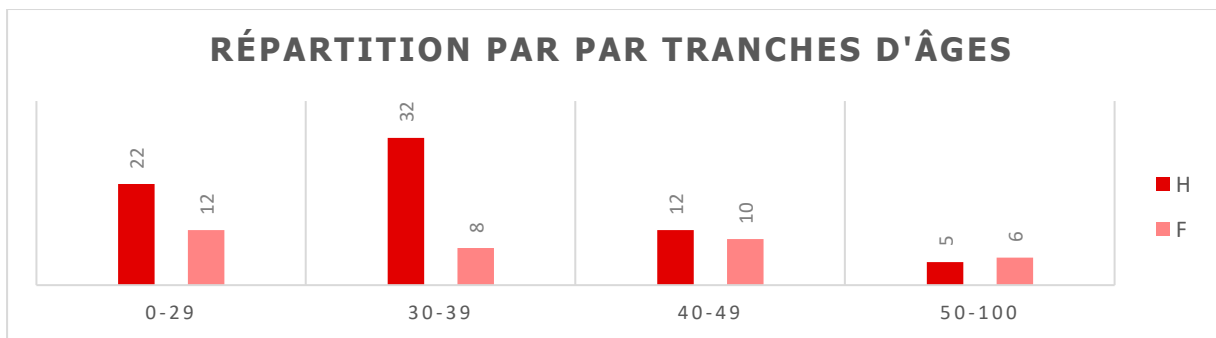
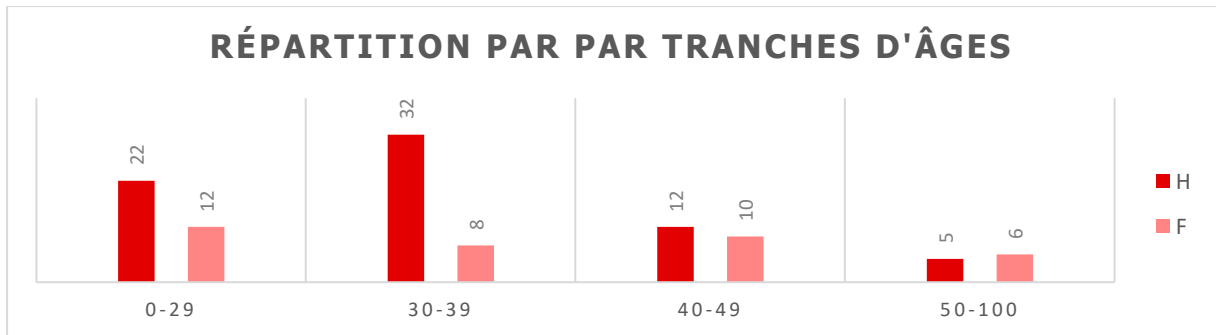


La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)

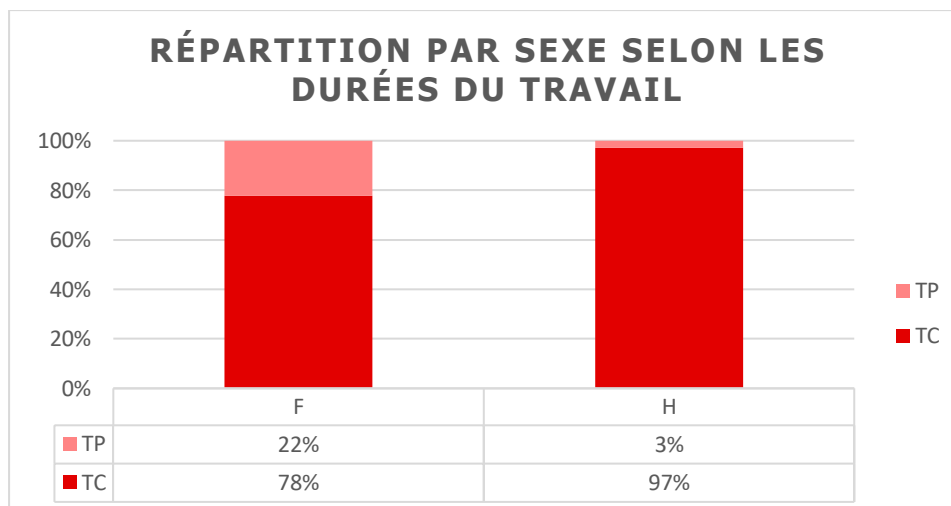
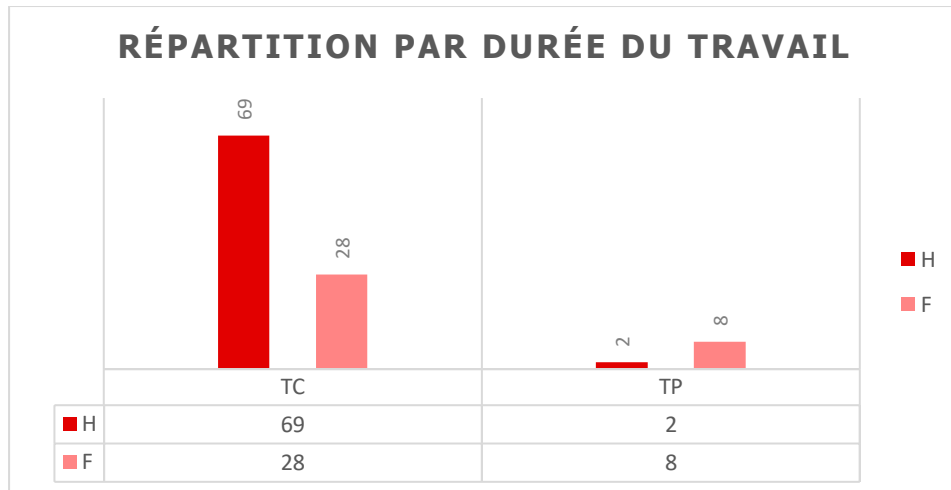
Promotion = augmentation ou évolution coef/position



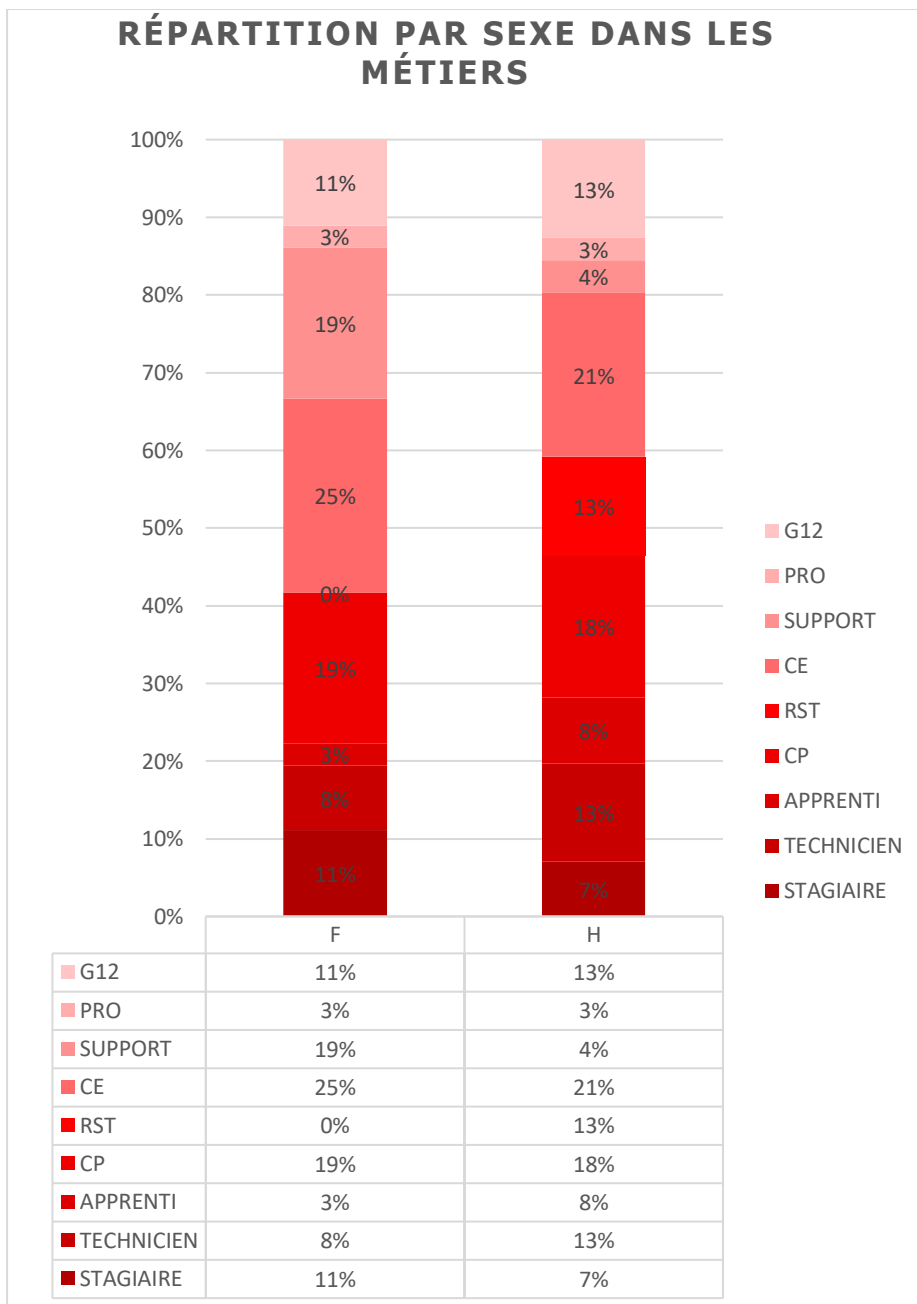
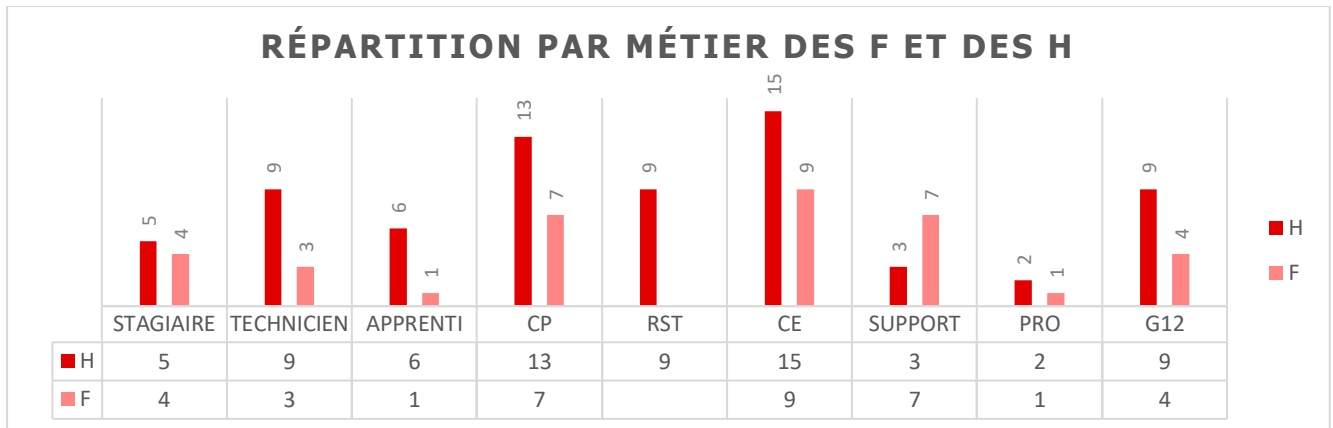
## L'âge



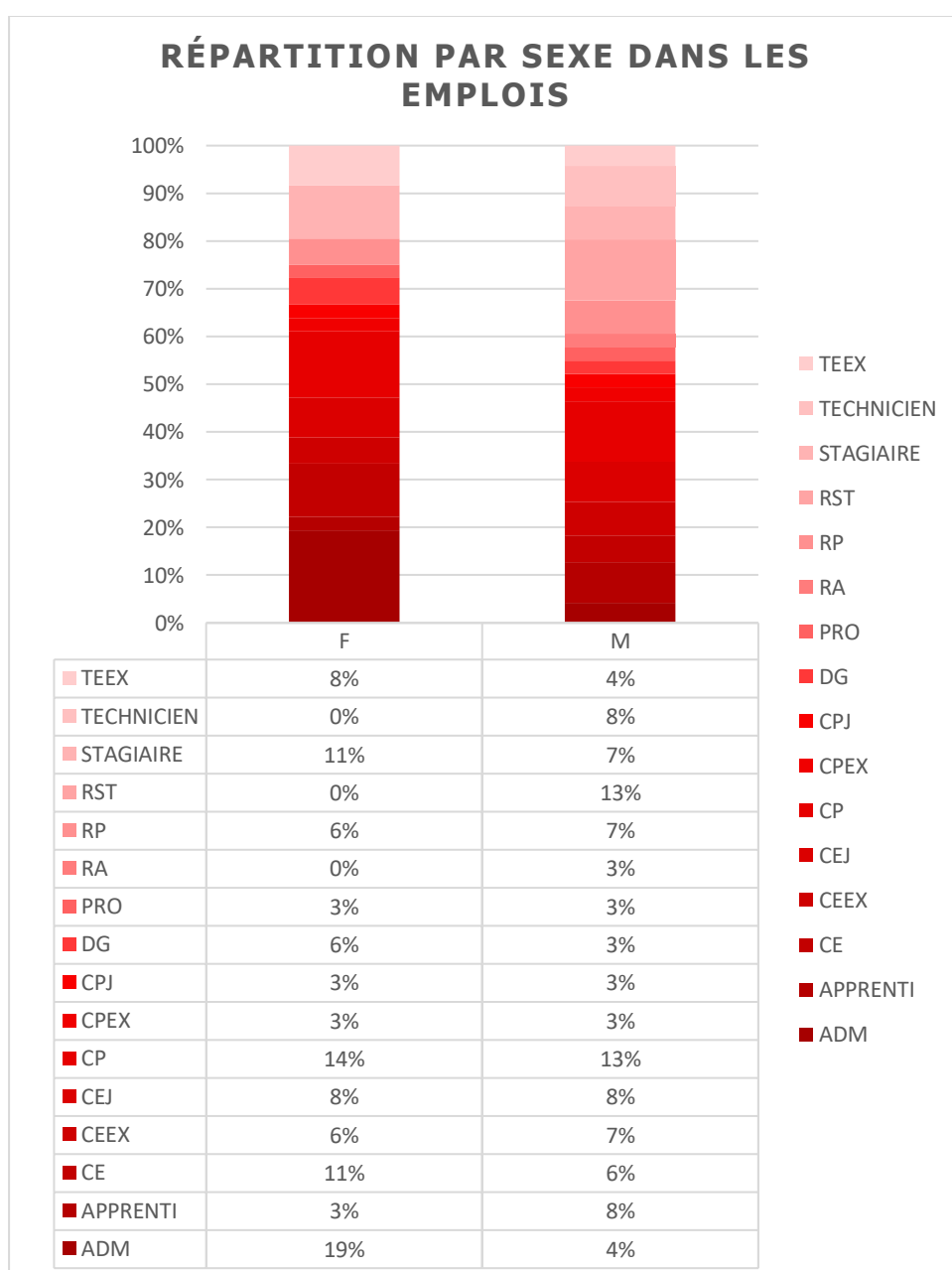
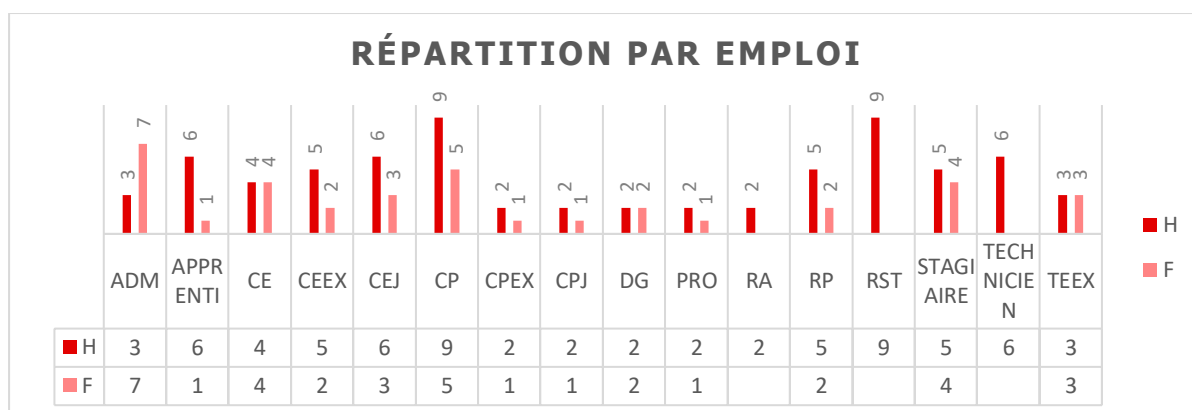
## L'organisation du temps de travail



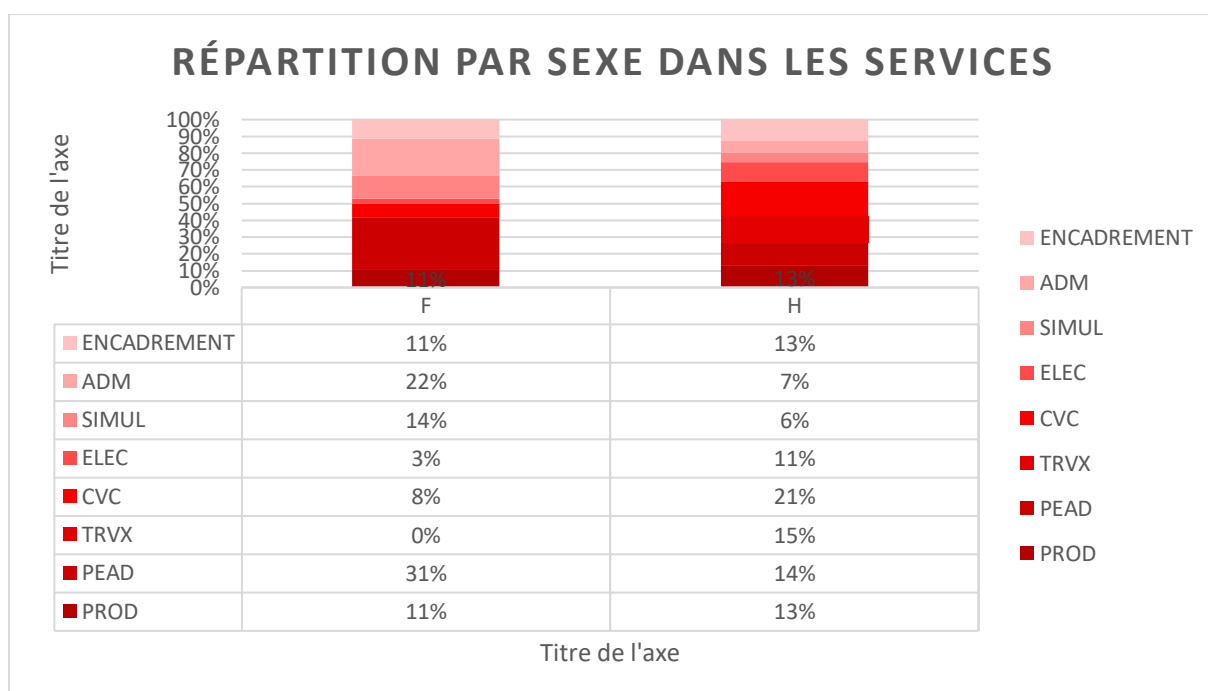
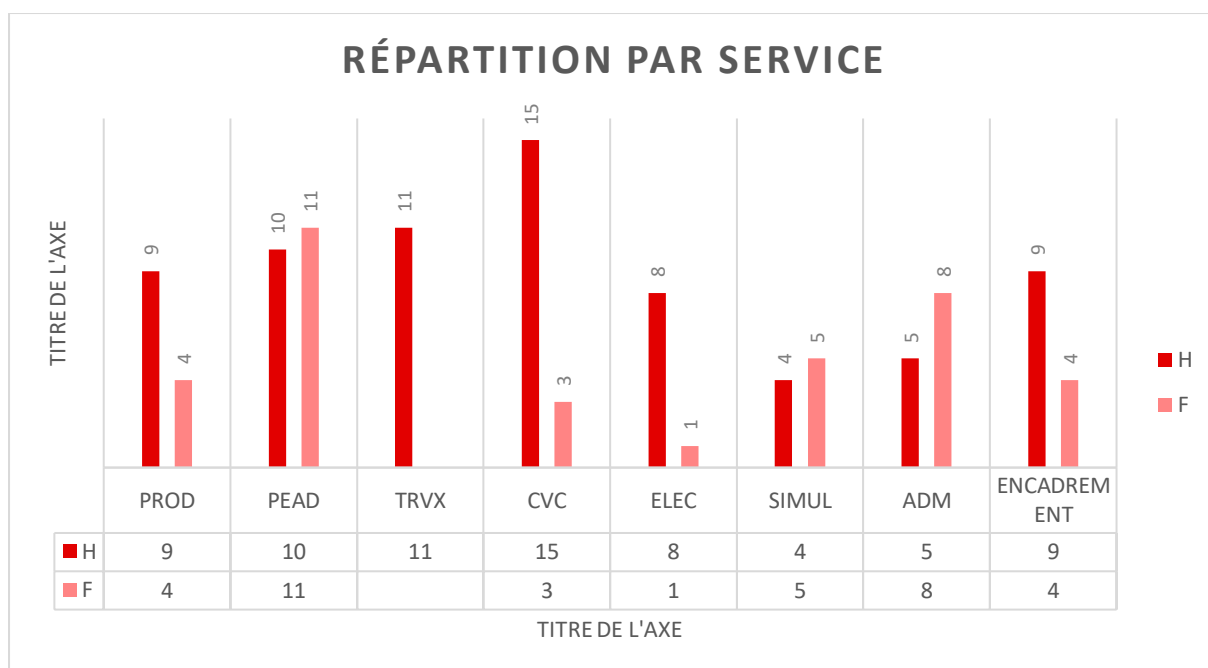
## Répartition par métier



## Répartition par emploi



## Répartition par pôle



## Ancienneté

