

BILAN SOCIAL 2020



Sysco®

Préambule

Chaque année, le bilan social rassemble les principaux indicateurs sociaux de l'entreprise dans les domaines de l'emploi, la rémunération, la santé et les conditions de travail, la formation et les relations professionnelles.

Les éléments chiffrés contenu dans ce document illustre l'année passée. Cette rétrospective met en lumière les enjeux sociaux qui nous ont mobilisés en 2020.

Le 24 janvier 2020, les trois premiers cas de Covid-19 étaient observés en France. Rien ne laissait alors présager les bouleversements auxquels seraient confrontées la société française et son économie.

Les données chiffrées présentées dans ce bilan social sont le reflet de l'ensemble des adaptations que Sysco France a su mettre en œuvre pour faire face à la crise sanitaire qui a très fortement impacté notre activité.

Ainsi, nous avons su prendre des mesures radicalement nouvelles en matière de sécurité, de protection de la santé, ainsi qu'en matière de gestion des emplois. Nous avons également déployé en un temps et avec une ampleur record le travail à distance, ainsi que l'activité partielle.

La politique sociale mise en œuvre au sein de Sysco France vise à poursuivre la transformation de l'entreprise et de permettre aux salariés d'adhérer à ces changements, en les accompagnant et en répondant à leurs attentes en termes de parcours professionnels et d'accès à la formation notamment.

Elle vise également à entretenir le lien entre tous, grâce au déploiement d'une culture d'entreprise Sysco, dont la raison d'être est de « **Relier le monde en distribuant des produits alimentaires et en prenant soin les uns des autres** ».

Les équipes ressources humaines se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information et se joignent à moi pour vous souhaiter une bonne lecture de cette édition 2020 !

Lionel Mariller
Directeur des ressources humaines

Sommaire

I – EMPLOI.....	4
SECTION 11 – EFFECTIFS	5
SECTION 12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS.....	7
SECTION 13 - ENTREES AU COURS DE L'ANNEE.....	8
SECTION 14 - DEPARTS	9
SECTION 15 - PROMOTION	9
SECTION 16 – ACTIVITE PARTIELLE.....	10
SECTION 17 - HANDICAPES	10
SECTION 18 - ABSENTEISME	11
II – REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES.....	12
SECTION 21 - MONTANTS DES REMUNERATIONS	13
SECTION 22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS	13
SECTION 23 - MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS	13
SECTION 24 - CHARGES ACCESSOIRES	14
SECTION 25 - CHARGE SALARIALE GLOBALE	16
SECTION 26 - PARTICIPATION FINANCIERE.....	16
III – CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	17
SECTION 31 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	18
SECTION 32 - REPARTITION DES ACCIDENTS AVEC ARRET PAR ELEMENTS MATERIELS.....	19
SECTION 33 - MALADIES PROFESSIONNELLES	19
SECTION 34 – COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	20
SECTION 35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE.....	21
IV – AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	22
SECTION 41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	23
SECTION 42 - ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	24
SECTION 43 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	24
SECTION 44 - TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	24
SECTION 45 - DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	24
SECTION 46 – MEDECINE DU TRAVAIL	25
SECTION 47 - TRAVAILLEURS INAPTES.....	25
V – FORMATION	26
SECTION 51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	27
SECTION 52 – CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION.....	28
SECTION 53 - APPRENTISSAGE.....	29
VI – RELATIONS PROFESSIONNELLES	30
SECTION 61 - REPRESENTANTS DU PERSONNEL	31
SECTION 62 - INFORMATION ET COMMUNICATION	33
SECTION 63 - PROCEDURES.....	33
VII – AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE.....	34
SECTION 71 - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES.....	34
SECTION 72 - AUTRES CHARGES SOCIALES	34

I – EMPLOI

En 2020, le marché de la Restauration Hors Foyer a été fortement impacté par la fermeture des restaurants pendant un an. Sysco France, comme l'ensemble des entreprises du secteur, a enregistré une très forte baisse de son chiffre d'affaires, de ses volumes distribués et de sa marge.

Les adaptations mise en œuvre ont permis de préserver les emplois et de soutenir l'engagement des salariés, dans un souci de performance et de réussite des différents projets portés par l'entreprise.

Dès mars 2020, les recrutements ont dû être suspendus et le recours au personnel extérieur a été réduit de près de deux tiers.

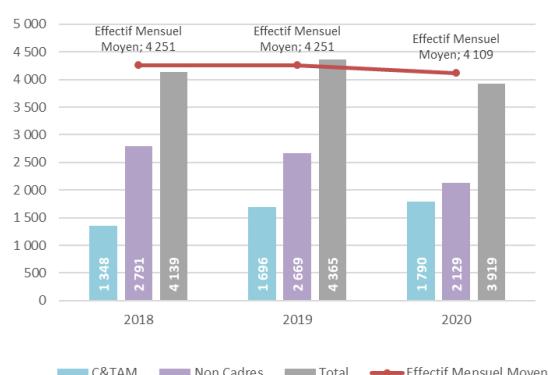
Pour autant, dans le cadre de la fusion opérationnelle de Brake et Davigel, qui s'est poursuivie en 2020, l'harmonisation des statuts a eu un impact sur la répartition des effectifs dans les différents collèges. Il est ainsi à noter en particulier une augmentation de la proportion des salariés au statut cadre chez Sysco France.

Par ailleurs, la politique sociale mise en œuvre au sein de Sysco France permet aujourd'hui de répondre à une des attentes des collaborateurs en matière de gestion des carrières, grâce à un nouveau dispositif de mobilité interne notamment.

SECTION 11 – EFFECTIFS

	2018			2019				2020				2019-2020
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
111 Effectif Total au 31/12	1 348	2 791	4 139	814	882	2 669	4 365	1 207	583	2 129	3 919	-10%
112 Effectif Permanent	1 212	2 190	3 402	685	698	1 845	3 228	1 002	513	1 735	3 250	1%
113 Nombre de C.D.D. au 31/12	79	444	523	32	64	404	500	44	35	172	251	-50%
114 Effectif Mensuel Moyen	1 354	2 896	4 251	780	845	2 604	4 229	1 219	610	2 280	4 109	-3%

Effectif total au 31 décembre



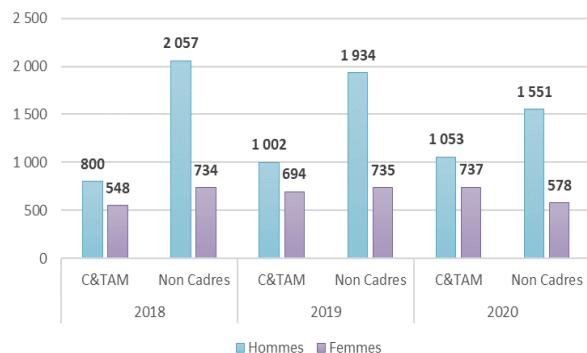
Les effectifs permanents* restent stables, seuls les contrats à durée déterminée ont diminué de 50%.

L'évolution du nombre de cadres est liée aux changements relatifs à l'harmonisation des statuts et notamment au passage cadre des chefs de secteur.

* Effectifs permanents : effectifs CDI présents toute l'année, hors tout autre type de contrat et hors salariés entrants et sortants en cours de l'année. Un salarié présent toute l'année comptera pour 1, un salarié présent la moitié de l'année comptera pour 0.

	2018			2019				2020				2019-2020
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
115 Répartition par Sexe au 31/12												
Homme	800	2 057	2 857	508	494	1 934	2 936	736	317	1 551	2 604	-11%
Femme	548	734	1 282	306	388	735	1 429	471	266	578	1 315	-8%
Total	1 348	2 791	4 139	814	882	2 669	4 365	1 207	583	2 129	3 919	-10%

Répartition par sexe au 31 décembre



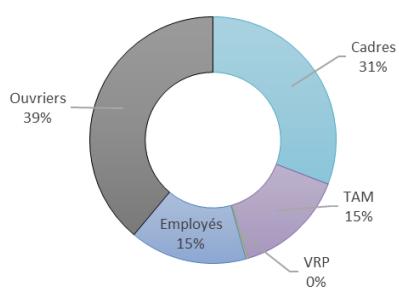
Le nombre d'hommes cadres et TAM a évolué de +5% entre 2019 et 2020.

Le nombre de femmes cadres et TAM a évolué de +6,2% entre 2019 et 2020.

SECTION 11 – EFFECTIFS

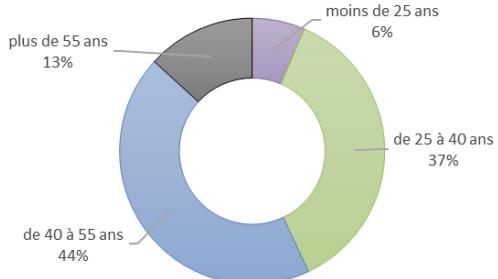
	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
116 Répartition par Age au 31/12				
moins de 25 ans	261	325	252	-22%
de 25 à 40 ans	1 527	1 632	1 434	-12%
de 40 à 55 ans	1 886	1 880	1 715	-9%
plus de 55 ans	465	528	518	-2%
117 Répartition par Ancienneté au 31/12				
moins de 3 ans	1 191	1 548	1 251	-19%
de 3 à 10 ans	1 203	1 107	1 107	0%
de 10 à 20 ans	1 002	970	858	-12%
plus de 20 ans	743	740	703	-5%
118 Répartition selon la nationalité au 31/12				
Français	4 020	4 219	3 800	-10%
Autres	119	146	119	-18%
119 Répartition selon la qualification au 31/12				
Cadres	756	814	1 207	48%
TAM	592	685	576	-16%
VRP	219	197	7	-96%
Employés	734	862	604	-30%
Ouvriers	1 838	1 807	1 525	-16%

Répartition par statut
au 31 décembre 2020

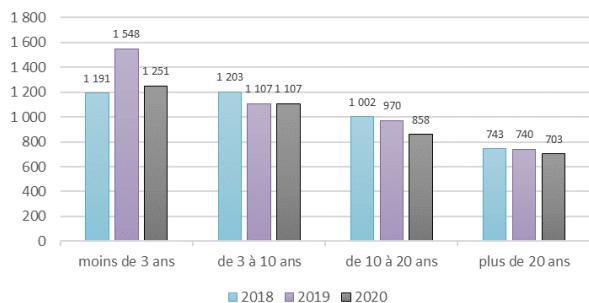


L'augmentation de 48% des effectifs cadres en 2020 concerne principalement les chefs de secteur, qui bénéficient d'un statut cadre à la suite de l'harmonisation des statuts de l'entreprise. Ils représentent 42% des 1 207 cadres au 31 décembre 2020.

Répartition par tranche d'âge
au 31 décembre 2020



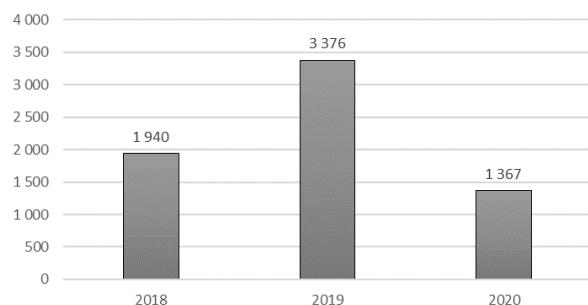
Répartition par ancienneté
au 31 décembre



SECTION 12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
121 Personnel extérieur employé dans l'année	1 940	3 376	1 367	-60%
En personnes physiques				
122 Stagiaires	88	51	19	-63%
123 Nombre moyen mensuel d'intérimaires	402 (1) / 269,07 (2)	752 (1) / 514,59 (2)	289 (1) / 154,71 (2)	-62%
124 Durée moyenne des contrats temporaires (En jours)	33,85	38,49	35,12	-9%
(1) en personnes physiques ; (2) en équivalent temps plein				

Nombre de personnel extérieur employé par année



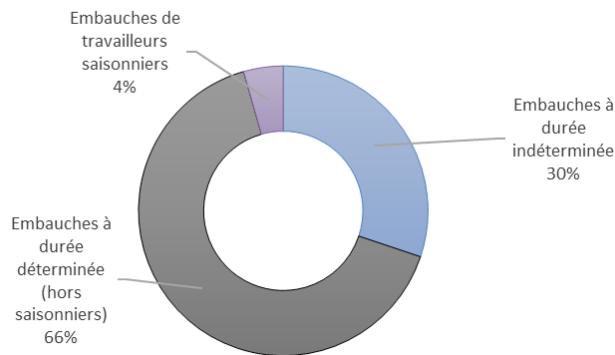
Pour préserver les effectifs durant l'année 2020, Sysco a réduit de près de 2 tiers le recours au personnel extérieur, principalement les contrats intérimaires.

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
125 Nombre de salariés détachés	0	0	0	NC
126 Nombre de salariés détachés accueillis	0	0	0	NC

SECTION 13 - ENTREES AU COURS DE L'ANNEE

		2018			2019				2020			2019-2020	
		C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O		
130	Total des Entrées	113	1 073	1 186	125	196	1 086	1 407	214	74	661	949	-33%
131	Embauches à durée indéterminée	37	187	224	88	101	254	443	162	23	101	286	-35%
132	Embauches à durée déterminée (hors saisonniers)	76	710	786	37	94	716	847	52	50	519	621	-27%
133	Embauches de travailleurs saisonniers	0	176	176	0	1	116	117	0	1	41	42	-64%
134	Entrées par transfert (acquisitions)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NC
135	Embauches de salariés de moins de 25 ans	27	406	433	13	22	370	405	24	10	244	278	-31%

Répartition des entrées 2020



Malgré la crise sans précédent qui a touché Sysco France en 2020, le nombre de recrutements a baissé par rapport à 2019, mais est néanmoins resté à un haut niveau : près de 950 en 2020.

La majorité des clients de Sysco France n'étant pas ou partiellement en activité en 2020, une grande partie des recrutements en contrat à durée indéterminée n'a pas été réalisée.

Par ailleurs, le recours à un renfort de travailleurs saisonniers pendant les périodes estivale et hivernale n'a pas été nécessaire.

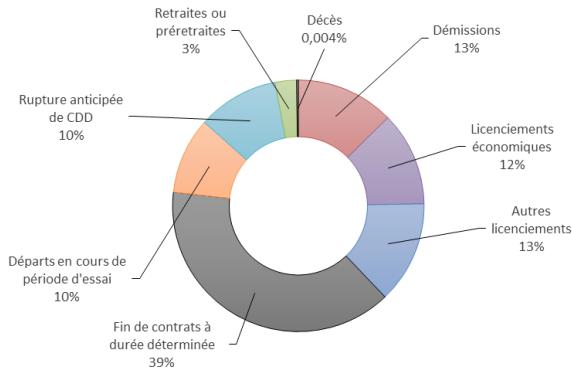
SECTION 14 - DEPARTS

	2018			2019				2020				2019-2020
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
141 Total des départs	172	1 060	1 232	126	185	870	1 181	239	165	942	1 346	14%
141-1 Démissions	58	185	243	41	60	118	219	66	24	80	170	-22%
141-2 Licenciements économiques	0	0	0	12	19	43	74	44	42	77	163	120%
141-3 Autres licenciements	38	117	155	21	32	104	157	57	21	99	177	13%
141-4 Fin de contrats à durée déterminée	33	529	562	26	29	413	468	22	39	462	523	12%
141-5 Départs en cours de période d'essai (1)	12	115	127	11	24	105	140	35	21	76	132	-6%
141-6 Rupture anticipée de CDD (2)	10	77	87	9	7	55	71	7	11	123	141	99%
141-7 Retraites ou préretraites	15	32	47	5	13	28	46	8	7	22	37	-20%
141-8 Décès	1	5	6	0	1	4	5	0	0	3	3	-40%
141-9 Mutations et transferts	5	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	-100%
141-10 Autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NC

(1) ruptures de la période d'essai d'un CDD ou d'un CDI à l'initiative de l'employeur ou du salarié

(2) ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'employeur ou du salarié

Répartition des sorties 2020



En 2020, 172 départs sont liés au PSE (licenciements et retraites), donc 1 174 départs sont hors PSE. Le total des départs hors PSE en 2020 représente une baisse de 0,6% par rapport à 2019.

Les licenciements économiques, en augmentation de 120%, sont liés au départ effectif des collaborateurs concernés par le PSE.

Le nombre de démissions est en baisse constante depuis 2018, avec en particulier une baisse de 22% entre 2019 et 2020.

SECTION 15 - PROMOTION

	2018		2019		2020		2019-2020
	Total	Total	Total	Total	Total	Delta	
151 Salaris promus dans une catégorie supérieure	53	174	147	147	147	-16%	

Sont considérées ici comme promotions, les évolutions de carrière ayant entraîné un changement de poste ou de statut du salarié accompagné d'une augmentation de salaire. Ainsi, le changement de statut des chefs de secteur n'est pas pris en compte comme une promotion.

Après l'année record de 2019, au cours de laquelle un très grand nombre de promotions liées aux reclassements réalisés dans le cadre du PSE ont été enregistrés, les promotions en 2020 ont concerné 147 collaborateurs. Ces promotions, auxquelles viennent s'ajouter des changements de postes sans changement de statut, sont le fruit de la volonté de favoriser la mobilité interne comme moyen de développement de la carrière et des compétences.

SECTION 16 – ACTIVITE PARTIELLE

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
161 Salariés mis en activité partielle*	0	0	3 379	NC
*en personne physique				
162 Heures activité partielle				
Dont indemnisées	0	0	863 312	NC
Dont non indemnisées	0	0	0	NC
Total	0	0	863 312	NC
163 Salariés mis en activité partielle intempérie	NC	NC	NC	
164 Heures activité partielle intempérie				
Dont indemnisées	NC	NC	NC	NC
Dont non indemnisées	NC	NC	NC	NC
Total	NC	NC	NC	NC

Pour la première fois, Sysco France a dû avoir recours à l'activité partielle.

SECTION 17 - HANDICAPES

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
171 Handicapés au 31/03 (1)	211	193	160	-17%
172 Handicapés suite à accidents dans l'entreprise	1	1	0	-100%

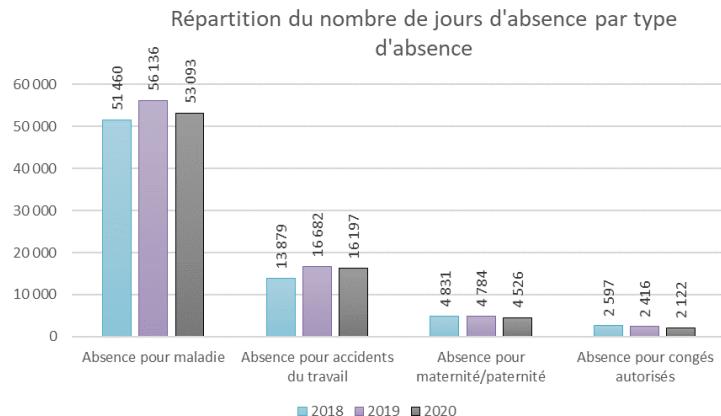
(1) Nombre de salariés ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) déclarés dans la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

La baisse des effectifs en situation d'handicap entre 2019 et 2020 s'explique par la baisse des effectifs au global.

La réforme de 2020 valorise l'emploi des collaborateurs en situation d'handicap de plus de 50 ans, ce qui nous confère 199 unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation d'handicap.

Par ailleurs, le nombre de salariés occupant des métiers de chauffeur-livreur (métier dit ECAP dont le taux est déduit de notre obligation d'emploi en raison des difficultés de maintien dans l'emploi et de reclassement) est pris en considération. Cela nous permet de bénéficier, en 2020, d'une réduction de notre contribution.

SECTION 18 - ABSENTEISME

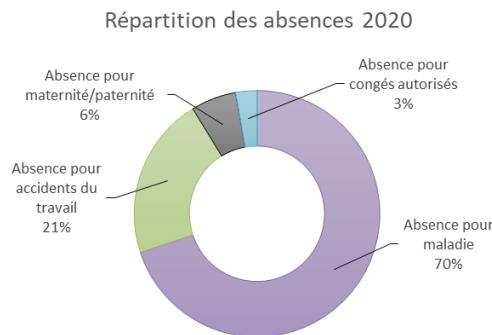


	2018			2019				2020				2019-2020 Delta
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
181 Journées d'absence	14 232	58 535	72 767	8 962	13 180	57 876	80 018	13 079	8 071	54 788	75 938	-5%
181a Journées théoriques travaillées	329 004	699 071	1 028 075	193 804	209 055	638 740	1 041 599	305 906	151 537	562 744	1 020 187	-2%

	2018			2019				2020				2019-2020 Delta
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
182 Journées d'absence pour maladie	11 169	40 291	51 460	7 091	10 968	38 077	56 136	10 055	6 307	36 731	53 093	-5%
182a Nb d'arrêts pour maladie de 3 jours et moins	221	842	1 063	41	40	365	446	115	96	670	881	98%
182b Nb d'arrêts pour maladie de plus de 3 jours	434	1 739	2 173	89	130	745	964	337	207	1 313	1 857	93%
184 Journées d'absence pour accidents du travail	598	13 281	13 879	105	512	16 065	16 682	288	539	15 370	16 197	-3%
185 Journées d'absence pour maternité/paternité	1 800	3 031	4 831	1 375	1 199	2 210	4 784	2 095	843	1 588	4 526	-5%
186 Journées d'absence pour congés autorisés	665	1 932	2 597	391	501	1 524	2 416	641	382	1 099	2 122	-12%
187 Journées d'absence pour autres motifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NC

Sur la totalité des journées d'absences pour maladie, 18% sont liées aux absences en lien avec la pandémie.

La baisse des journées d'absences pour maladie entre 2019 et 2020 n'entraîne pas une baisse du taux d'absentéisme, qui augmente du fait de la diminution des heures travaillées sur l'année 2020. (-20 % heures travaillées entre 2019 et 2020)



II – REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

Les entreprises du secteur de Restauration Hors Foyer ont enregistré une perte très importante de chiffre d'affaire de 40% en moyenne en 2020. L'activité de Sysco France a suivi la même tendance, avec une chute très importante de ses volumes, de son chiffre d'affaires et de sa marge.

La pandémie de Covid-19 a obligé Sysco France à avoir recours à l'activité partielle tout au long de l'année 2020.

Même si l'activité partielle a permis le maintien de 84 à 100% de la rémunération nette aux personnes concernées, elle a un impact sur les rémunérations brutes versées par l'entreprise puisque les indemnités versées ne rentrent pas dans le salaire brut, mais directement dans le salaire net.

En outre, la participation de l'Etat au financement de l'activité partielle a un impact sur le niveau des charges de l'entreprise.

La politique de rémunération mise en œuvre au sein de Sysco France est globale. Elle intègre un ensemble d'éléments de rémunération perçus par les salariés de façon directe ou indirecte, immédiate ou différée, réparti en 4 grandes catégories :

- Le salaire fixe, composé du salaire de base et la prime d'ancienneté
- Les primes variables, dont les primes commerciales, l'intéressement...
- Les primes liées à l'organisation du travail, comme les primes de froid, les primes de travail du week-end, des jours fériés...
- La protection sociale et les avantages sociaux, au titre desquels on retrouve : la mutuelle, la prévoyance, la vente au personnel, le financement des œuvres sociales et culturelles des CSEE...

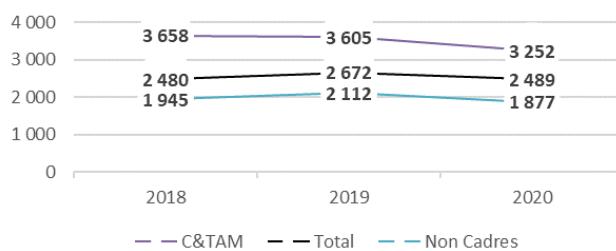
Malgré l'impact financier de la pandémie de Covid-19 sur la rentabilité de l'entreprise, l'année 2020 a été marquée par la mise en œuvre du nouveau régime de remboursement des frais médicaux et de prévoyance, ainsi que par la négociation d'un nouvel accord d'intéressement, afin de reconnaître la performance collective.

SECTION 21 - MONTANTS DES REMUNERATIONS

	2018			2019				2020			2019-2020 Delta	
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
211 Masse Salariale Annuelle Totale Effectif mensuel moyen	43 894 €	23 337 €	29 764 €	54 182 €	32 338 €	25 349 €	32 064 €	43 268 €	30 518 €	22 527 €	29 867 €	-7%
211a Rémunération mensuelle moyenne	3 658 €	1 945 €	2 480 €	4 515 €	2 695 €	2 112 €	2 672 €	3 606 €	2 543 €	1 877 €	2 489 €	-7%
212 Rémunération mensuelle moyenne de décembre	4 400 €	2 407 €	3 042 €	4 045 €	2 418 €	1 779 €	2 306 €	3 086 €	2 246 €	1 498 €	2 100 €	-9%

Les montants des rémunérations en 2020 sont impactés par l'indemnisation de l'activité partielle qui n'est pas prise en compte dans le calcul de la masse salariale et des moyennes mensuelles.

Evolution des rémunérations mensuelles moyennes



Si les effets de l'activité partielle étaient neutralisés, l'évolution de la rémunération mensuelle moyenne serait en augmentation de 4% entre 2019 et 2020, au lieu de -7% comme indiqué ci-dessus.

La rémunération mensuelle des cadres et TAM est impactée par le passage au statut cadre des chefs de secteurs.

La baisse du total brut au sein de la population « cadres » est notamment liée au changement de statut des chefs de secteur. En neutralisant ce changement de statut, la rémunération mensuelle moyenne des cadres et TAM en 2020 serait de 3 300 €, et la rémunération moyenne des cadres en 2020 serait de 4 400 euros.

SECTION 22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

	2018		2019		2020		2019-2020 Delta
	Total		Total		Total		
221 Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres et des non cadres Changement de méthodologie de calcul. Avant 2020: (Cadre + TAM) / Employé et Ouvrier ; à partir de 2020: Cadre / (TAM + Employé et Ouvrier)	1,88		1,71		1,86		NC
222 Dix rémunérations les plus élevées Avant 2020, le total des dix rémunérations les plus élevées incluait les sommes versées au titre du solde de tout compte ; à partir de 2020, les STC ne sont plus pris en compte dans ce total	1 810 237 €		1 865 524 €		1 523 509 €		-18%

Le passage des chefs de secteur au statut cadre ne permet pas de tirer des conclusions probantes sur le rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres et des non cadres.

SECTION 23 - MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS

	2018		2019		2020		2019-2020 Delta
	Total		Total		Total		
231 Salariés au rendement	NC		NC		NC		NC
232 Salariés payés au mois selon horaire affiché	100%		100%		100%		100%

SECTION 24 - CHARGES ACCESSOIRES

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
241 Avantages sociaux en entreprise				
Délais de carence maladie	NC	Ouvrier/ Employé: carence 7 jours TAM: carence 7 jours Cadre : carence 7 jours UNIQUEMENT pour les cadres qui n'ont pas 3 ans d'ancienneté ou 2 ans en tant que cadre,	Ouvrier/ Employé: carence 7 jours TAM: carence 7 jours Cadre : carence 7 jours UNIQUEMENT pour les cadres qui n'ont pas 3 ans d'ancienneté ou 2 ans en tant que cadre,	NC
Indemnisation de la maladie	NC	Pendant les 6 premiers mois d'arrêt Au moment de l'arrêt, le salarié doit : - Soit avoir travaillé au moins 150 heures pendant les 3 mois civils ou pendant les 90 jours précédant la date de l'arrêt ; - Soit avoir cotisé sur au moins 1015 fois le SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédent l'arrêt. Le salarié doit obligatoirement envoyer un certificat médical dans les 48 heures à la CPAM dont il relève (même formalité en cas de prolongation de l'arrêt). Les USS maladie sont versées après un délai de carence de 3 jours. Au-delà des 6 premiers mois d'arrêt Au moment de l'arrêt, le salarié doit : - Soit avoir travaillé au moins 600 heures pendant les 12 mois civils ou pendant les 365 jours précédant la date de l'arrêt ; - Soit avoir cotisé sur au moins 2030 fois le SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédent l'arrêt. Il doit également être immatriculé à la Sécurité Sociale depuis au moins 12 mois précédent l'arrêt.	Pendant les 6 premiers mois d'arrêt Au moment de l'arrêt, le salarié doit : - Soit avoir travaillé au moins 150 heures pendant les 3 mois civils ou pendant les 90 jours précédant la date de l'arrêt ; - Soit avoir cotisé sur au moins 1015 fois le SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédent l'arrêt. Le salarié doit obligatoirement envoyer un certificat médical dans les 48 heures à la CPAM dont il relève (même formalité en cas de prolongation de l'arrêt). Les USS maladie sont versées après un délai de carence de 3 jours. Au-delà des 6 premiers mois d'arrêt Au moment de l'arrêt, le salarié doit : - Soit avoir travaillé au moins 600 heures pendant les 12 mois civils ou pendant les 365 jours précédant la date de l'arrêt ; - Soit avoir cotisé sur au moins 2030 fois le SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédent l'arrêt. Il doit également être immatriculé à la Sécurité Sociale depuis au moins 12 mois précédent l'arrêt.	NC
Indemnisation des jours fériés	NC	Non cadre: paiement à 100% Commercial terrain: paiement à 100% + 1 RTT Cadre: Paiement 100% + 1 RTT	Non cadre: paiement à 100% Commercial terrain: paiement à 100% + 1 RTT Cadre: Paiement 100% + 1 RTT	NC
Préavis et indemnités de licenciement	NC	> Durées de préavis applicables pour tous les salariés, à l'exception des VRP : * 1 mois pour les O/E, 2 mois après 2 ans d'ancienneté (sauf faute grave ou lourde) * 2 mois pour les TAM * 3 mois pour les cadres > Durées de préavis applicables pour les VRP * 1 mois durant la 1ère année, * 2 mois durant la 2ème année, * 3 mois au-delà de la 2ème année Indemnité de licenciement: 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année Cadre ayant plus de 5ans d'ancienneté: 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9ans 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19ans 5/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans	> Durées de préavis applicables pour tous les salariés, à l'exception des VRP : * 1 mois pour les O/E, 2 mois après 2 ans d'ancienneté (sauf faute grave ou lourde) * 2 mois pour les TAM * 3 mois pour les cadres > Durées de préavis applicables pour les VRP * 1 mois durant la 1ère année, * 2 mois durant la 2ème année, * 3 mois au-delà de la 2ème année Indemnité de licenciement: 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année Cadre ayant plus de 5ans d'ancienneté: 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9ans 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19ans 5/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans	NC
Préavis de démission	NC	> Durées de préavis applicables pour tous les salariés, à l'exception des VRP : * 1 mois pour les O/E * 2 mois pour les TAM * 3 mois pour les cadres > Durées de préavis applicables pour les VRP * 1 mois durant la 1ère année, * 2 mois durant la 2ème année, * 3 mois au-delà de la 2ème année Délais exprimés en jours calendaires	> Durées de préavis applicables pour tous les salariés, à l'exception des VRP : * 1 mois durant la 1ère année, * 2 mois durant la 2ème année, * 3 mois au-delà de la 2ème année Délais exprimés en jours calendaires	NC
Prime d'ancienneté	NC	entre 10 ans et 14 ans révolus au 1er aout : 300€ bruts entre 15 ans et 19 ans révolus au 1er aout : 500€ bruts entre 20 ans et 24 ans révolus au 1er aout : 700€ bruts à partir de 25 ans révolus au 1er aout : 1 000€ bruts	entre 10 ans et 14 ans révolus au 1er aout : 300€ bruts entre 15 ans et 19 ans révolus au 1er aout : 500€ bruts entre 20 ans et 24 ans révolus au 1er aout : 700€ bruts à partir de 25 ans révolus au 1er aout : 1 000€ bruts	NC
Congés de maternité	NC	L'indemnisation à 100% du congé maternité/adoption à compter de 6 mois d'ancienneté applicable à tous les collaborateurs de Sysco France	L'indemnisation à 100% du congé maternité/adoption à compter de 6 mois d'ancienneté applicable à tous les collaborateurs de Sysco France	NC
Congés payés	NC	2,08 jours par mois sans que la durée totale ne puisse excéder 25 jours. Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, à leur demande, quelqu soit leur ancienneté, à un congé de 25 jours ouvrés même s'ils n'ont pas travaillés pendant toute la période de référence d'acquisition	2,08 jours par mois sans que la durée totale ne puisse excéder 25 jours. Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, à leur demande, quelqu soit leur ancienneté, à un congé de 25 jours ouvrés même s'ils n'ont pas travaillés pendant toute la période de référence d'acquisition	NC

	2018	2019	2020	2019-2020	
	Total	Total	Total	Delta	
Congés pour événements familiaux	NC	Mariage/PACS du salarié : 4 jours Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours Mariage d'un frère ou d'une sœur (1er mariage) du salarié : 1jour Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant, du salarié : 5 jours Décès du père ou de la mère du salarié : 5 jours Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 4 jours Décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours Décès d'un beau parent du salarié : 3 jours Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours Déménagement (changement de domicile) du salarié : 1jour En cas de mobilité professionnelle (à plus de 70km du domicile) : +1jour Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) malade du salarié : 3 jours / an Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) en cas d'hospitalisation du conjoint : 2 jours / an Congé garde enfant handicapé ou atteint d'une affection longue durée : 3 jours / an Congé annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours Congé démarche handicap : 1jour/an	Mariage/PACS du salarié : 4 jours Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours Mariage d'un frère ou d'une sœur (1er mariage) du salarié : 1jour Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant, du salarié : 5 jours Décès du père ou de la mère du salarié : 5 jours Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 4 jours Décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours Décès d'un beau parent du salarié : 3 jours Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours Déménagement (changement de domicile) du salarié : 1jour En cas de mobilité professionnelle (à plus de 70km du domicile) : +1jour Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) malade du salarié : 3 jours / an Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) en cas d'hospitalisation du conjoint : 2 jours / an Congé garde enfant handicapé ou atteint d'une affection longue durée : 3 jours / an Congé annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours Congé démarche handicap : 1jour/an	Mariage/PACS du salarié : 4 jours Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours Mariage d'un frère ou d'une sœur (1er mariage) du salarié : 1jour Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant, du salarié : 5 jours Décès du père ou de la mère du salarié : 5 jours Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 4 jours Décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours Décès d'un beau parent du salarié : 3 jours Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours Déménagement (changement de domicile) du salarié : 1jour En cas de mobilité professionnelle (à plus de 70km du domicile) : +1jour Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) malade du salarié : 3 jours / an Congé garde enfant (jusqu'à 11ans) en cas d'hospitalisation du conjoint : 2 jours / an Congé garde enfant handicapé ou atteint d'une affection longue durée : 3 jours / an Congé annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours Congé démarche handicap : 1jour/an	NC
Primes de départ en retraite, etc...	NC	Le départ volontaire à la retraite est possible, au plus tôt, à l'âge auquel il est permis de faire liquider sa pension. Dans le régime général de Sécurité sociale, cet âge est fixé à 60 ans pour les salariés nés avant le 1er juillet 1951; pour ceux nés après cette date, cet âge varie, en fonction de leur année de naissance, entre 60 ans et 4 mois et 62 ans. Dans ce cas, ce salarié a droit, sauf disposition conventionnelle plus favorable, à une indemnité légale de départ à la retraite dont le montant varie, selon son ancienneté dans l'entreprise.	Le départ volontaire à la retraite est possible, au plus tôt, à l'âge auquel il est permis de faire liquider sa pension. Dans le régime général de Sécurité sociale, cet âge est fixé à 60 ans pour les salariés nés avant le 1er juillet 1951; pour ceux nés après cette date, cet âge varie, en fonction de leur année de naissance, entre 60 ans et 4 mois et 62 ans. Dans ce cas, ce salarié a droit, sauf disposition conventionnelle plus favorable, à une indemnité légale de départ à la retraite dont le montant varie, selon son ancienneté dans l'entreprise.	NC	

242 Versements effectués aux entreprises extérieures

Travail Temporaire	114379151	23 960 071I	8 641 690 I	-64%
Autres*	785 139I	863 698I	1049 164I	21%
Total	12 223 054 I	24 823 769 I	9 690 854 I	-61%

*En-Europe uniquement : données comptables En-Davidel relatives à cette partie non disponibles

L'harmonisation des statuts intervenue en 2019 a permis d'installer durablement les avantages sociaux au sein de la politique salariale dont les salariés bénéficient.

La baisse de 64% des versements effectués aux entreprises de travail temporaire est liée à la forte baisse d'activité induite par la pandémie de Covid-19.

SECTION 25 - CHARGE SALARIALE GLOBALE

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
251 Frais de personnel / Chiffre d'affaires	14,94%	14,76%	15,44%	4,6%

En 2020, le chiffre d'affaires a baissé de 14% (il était de 1 303 436 650 € en 2019 et il est de 1 115 391 000 € en 2020) alors que les frais de personnel ont diminué de 10%.

SECTION 26 - PARTICIPATION FINANCIERE

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
261 Montant Global de la réserve de participation	578 800 €	0 €	0 €	NC
262 Montant par salarié bénéficiaire	120 €	0 €	0 €	NC
263 Part du capital détenu	0 €	0 €	0 €	NC
264 Montant Global de l'intéressement	1 871 904 €	716 420 €	0 €	-100%

La direction de Sysco France a négocié en décembre 2020 un accord d'intéressement de 3 ans en lien étroit avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'adresse à tous les salariés en CDD ou CDI qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'intéressement est calculé selon 4 critères : sécurité, performance économique, qualité et efficacité opérationnelle. Les objectifs associés à chacun des critères rentrant dans le calcul de l'intéressement font l'objet d'une négociation annuelle.

III – CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

L'année 2020 a été marquée par la nécessité de redoubler d'effort pour préserver la santé et la sécurité de tous face à la pandémie de Covid-19. Ainsi, près de 2 millions d'euros ont été investis dans l'achat de matériels de protection et la mise en place d'opérations de désinfection.

Ce sont les comportements de prévention adoptés par tous et les moyens de protection mise en œuvre qui ont représenté un coût de près de 2 millions d'euros que nous ont permis de faire la différence.

L'année 2020 marque également la mise en place d'une politique de prévention volontariste en matière de sécurité à travers :

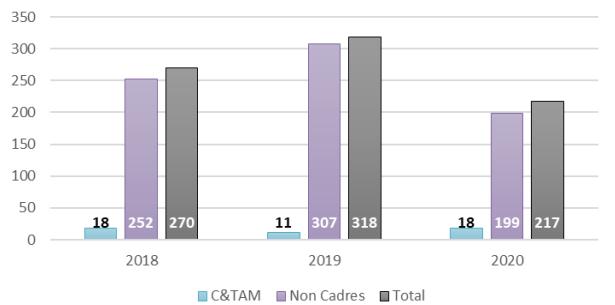
- Un Système intégré de management de la santé et la sécurité nommé AGIR,
- La mise en place d'un critère d'intéressement dédié à la sécurité,
- La clarification des délégations de pouvoirs au sein des équipes de direction,
- Le déploiement de nouveaux supports et outils de pilotage,
- La révision de nos process de gestion des fournisseurs et des entreprises extérieures,
- La mise en conformité en matière de formations, d'accueils au poste de travail,
- Le développement et la mise à disposition d'une plateforme de formation à distance dédiée à la sécurité,
- Le renforcement de notre prévention en matière de risques psychosociaux et de troubles musculosquelettiques,
- Le soutien aux équipes pour préparer la reprise.

La crise sanitaire nous a rappelé à quel point nous sommes individuellement et collectivement acteurs de notre santé et de sécurité. Les avancées significatives et les efforts déployés en 2020 ont été reconnus par 91% d'opinions favorables dans l'enquête d'opinion Sysco Speaks 2020.

SECTION 31 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

	2018			2019				2020				2019-2020 Delta
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
311 Accidents avec arrêt (sans accidents de trajet)	18	252	270	3	8	307	318	10	8	199	217	-32%
	2018			2019				2020				2019-2020 Delta
	Total			Total				Total				
312 Nombre de journées perdues pour accidents de travail	10 786			16 716			15 174					-9%
313 Incapacités permanentes notifiées dans l'année	3			3			2					-33%
314 Nombre d'accident Mortels												
de Travail	1			1			0					-100%
de Trajet	0			0			0					NC
TOTAL	1			1			0					-100%
315 Accidents de trajet avec arrêt	14			18			12					-33%
315b Nombre de journées perdues pour accidents de trajet	123			749			608					-19%
Information non disponible pour l'onglet												
316 Accidents survenus au personnel extérieur	0			81			13					-84%
317 Taux de fréquence	40,94			52,60			43,63					-17%
318 Taux de gravité	1,64			2,66			3,05					15%
319 Taux de la cotisation sécurité sociale d'AT	2,70%			2,87%			3,21%					12%
319b Montant de la cotisation sécurité sociale d'AT	3 558 226 €			3 825 212 €			3 263 638 €					-15%

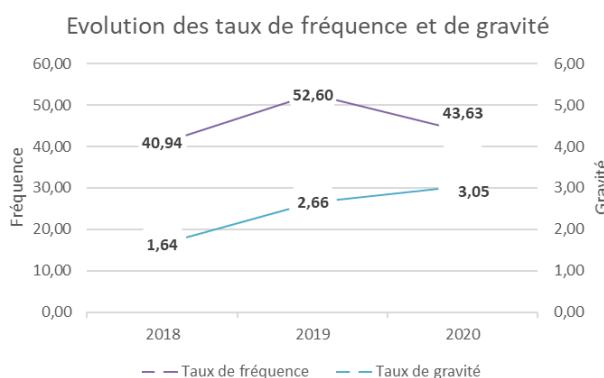
Evolution du nombre d'accidents du travail avec arrêt



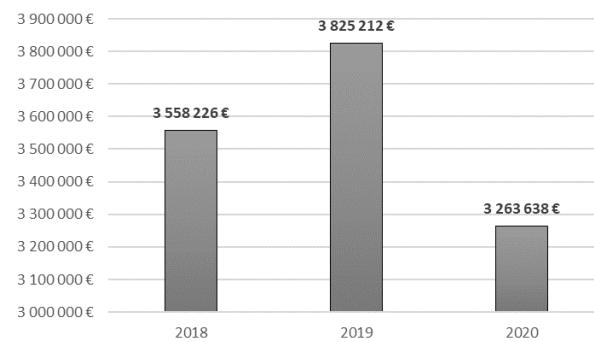
Une baisse significative du nombre d'accidents. La chute de notre activité n'ayant entraîné qu'une baisse relative de notre sinistralité, nous poussent à rester vigilant.

La durée des arrêts à la suite d'un accident, illustrée par le taux de gravité, augmente significativement. Un point de vigilance et des actions dédiées seront déployées en 2021.

Pour rappel, le calcul du taux de gravité est le suivant : (Jours d'arrêt/Heures travaillées) x 1000



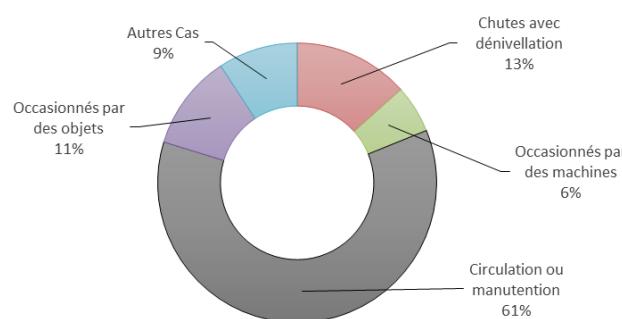
Evolution du montant de la cotisation AT



SECTION 32 - REPARTITION DES ACCIDENTS AVEC ARRET PAR ELEMENTS MATERIELS

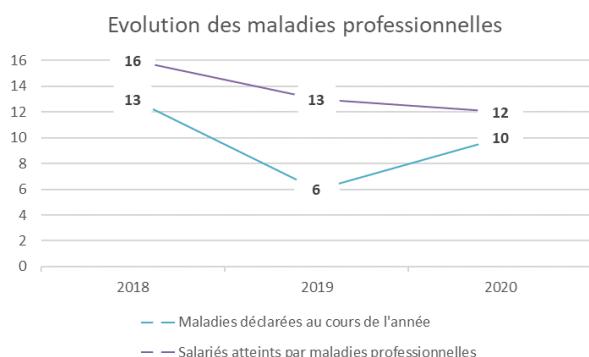
	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
321 Accidents liés à des risques graves	0	0	0	NC
322 Accidents liés à des chutes avec dénivellation	29	32	29	-9%
323 Accidents occasionnés par des machines	23	32	12	-63%
324 Accidents liés à la circulation ou manutention	149	177	132	-25%
325 Accidents occasionnés par des objets	41	52	24	-54%
326 Autres cas	28	25	20	-20%

Répartition des accidents 2020 par type de cause
(accidents de travail avec arrêt)



SECTION 33 - MALADIES PROFESSIONNELLES

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
331a Maladies déclarées au cours de l'année	13	6	10	67%
331b Dénomination des maladies déclarées	NC	NC	TMS, dépression, burn-out	NC
332 Salariés atteints par des maladies professionnelles	16	13	12	-8%
333 Procédés de travail déclarés susceptibles de provoquer des maladies	0	0	0	NC



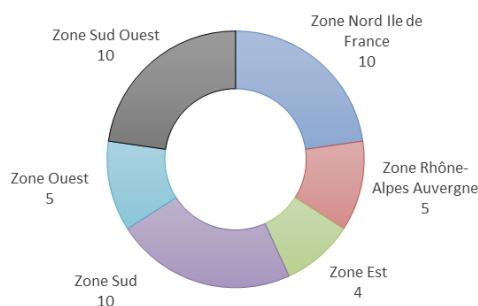
Les maladies professionnelles concernent principalement les tableaux 57 (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures) et 98 (affection du rachis lombaire par la manutention manuelle de charge lourde).

SECTION 34 – COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
341-1 Existence et nombre de CSSCT (ex-CHSCT)				
341-2 Nombre de réunions du CSSCT (ex-CHSCT)				
Zone Nord Ile de France	20 + 60 extraordinaires (1)	12 ordinaires	Rungis: 4 ordinaires + 1 extra Lagny: 4 ordinaire + 1 extrat	NC
Zone Rhône-Alpes Auvergne	12 + 33 extraordinaires (2)	7 réunions	Corbas: 4 ordinaires + 1 extra	NC
Zone Est	8 + 24 extraordinaires (3)	8 ordinaires + 10 extra	Metz: 4 ordinaires	NC
Zone Sud	8 + 24 extraordinaires (3)	8 réunions ordinaires	Velaux: 4 ordinaires + 1 extra Pierrelatte: 4 ordinaires + 1 extra	NC
Zone Ouest	8 + 24 extraordinaires (3)	7 ordinaires + 1 carence	Lamballes: 4 ordinaires + 1 extra	NC
Zone Sud Ouest	12 + 33 extraordinaires (2)	12 + 6 extra	Yvrac 4 ordinaires + 1 extra Bruguières: 4 ordinaires + 1 extra	NC
TOTAL	266	71	44	-38%

(1) dont 44 extraordinaires relatives au projet d'entreprise
(2) dont 33 extraordinaires relatives au projet d'entreprise
(3) dont 22 extraordinaires relatives au projet d'entreprise

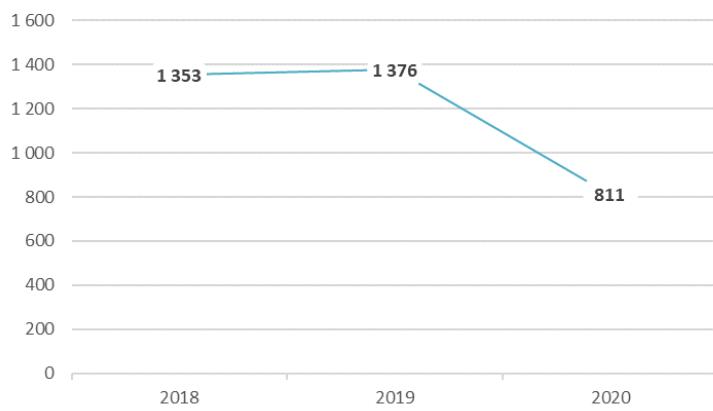
Répartition du nombre de réunions CSSCT
(ex-CHSCT) 2020



SECTION 35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

	2018	2019	2020	2019-2020 Delta
	Total	Total	Total	
351 Effectifs formés à la sécurité	1 353	1 376	811	-41%
352 Dépenses engagées pour la sécurité <small>* Ex Brake uniquement</small>	1 271 079 € *	786 817 € *	1 616 157 €	NC
353 Taux de réalisation des actions du programme annuel de prévention	NC	85%	65%	NC
354 Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité	NC	NC	Plan de prévention Covid	NC

Evolution des effectifs formés à la sécurité



La suspension des formations non essentielles explique la baisse à noter en 2020.

Les dépenses engagées pour lutter contre l'épidémie de COVID représentent environ 2 millions d'euros depuis mars 2020 :

- Désinfection : 0,7 million
- Achats de fourniture (gel et masques) : 1,3 million

IV – AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis la fusion des sociétés Brake France Service et Davigel, le 30 avril 2018, Sysco France poursuit une démarche d'harmonisation de toutes ses pratiques en matière d'organisation du travail, de qualité de vie au travail et d'améliorations des conditions de travail.

Sysco France intervient sur le marché de la distribution de produits alimentaires dans un environnement particulièrement concurrentiel et l'organisation du temps de travail est difficilement prévisible sur de longues périodes.

Un accord d'harmonisation sur le temps de travail avait ainsi été négocié et signé en juin 2019. Il avait pour objectif de trouver un équilibre entre :

- La mise en place d'une organisation du temps de travail adaptée aux services et aux différentes activités de la Société, les Parties reconnaissant que les enjeux ne sont pas les mêmes pour les activités de support et les activités logistiques ;
- La mise en place d'une organisation du temps de travail adaptée à la nouvelle organisation de l'activité logistique et aux contraintes de cette activité ;
- La recherche d'une certaine flexibilité qui prenne en compte les nécessités du marché mais également la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des collaborateurs de la Société.

Depuis, forte de l'expérience récente ayant favorisé un recours important et contraint au travail à distance dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, la société SYSCO France a souhaité pérenniser ce mode d'organisation du travail en négociant et signant un accord sur le télétravail fin 2020. La mise en place d'un accord sur le télétravail constitue ainsi l'un des premiers leviers de la politique de Qualité de Vie au Travail du Groupe Sysco France.

Les enjeux de cet accord sont multiples :

- Une volonté de l'entreprise d'optimiser la qualité de vie au travail et ainsi permettre de mieux concilier les temps de vie et de s'adapter à des circonstances individuelles exceptionnelles,
- Insuffler une culture d'une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail sans que cela n'entrave le bon fonctionnement de l'activité,
- Définir un mode d'organisation du télétravail qui permette de maintenir le collectif de travail et le lien social entre les collaborateurs.

Sysco France a également poursuivi sa recherche d'amélioration des conditions de travail pour les collaborateurs de l'entreprise :

- en développant un nouveau partenariat pour une offre harmonisée de boissons chaudes sur les sites
- en recensant tous les services proposés par les services de santé au travail collaborant avec l'entreprise pour les faire connaître et les proposer aux collaborateurs

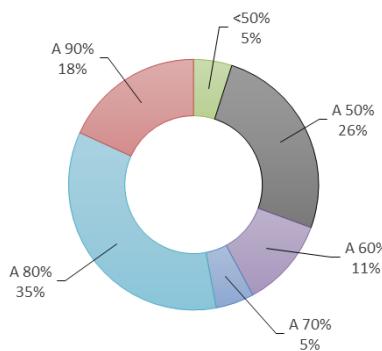
SECTION 41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

	2018			2019				2020			2019-2020 Delta	
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
411 Horaire Hebdomadaire moyen affiché	35H	35H	35H	35H	35H	35H	35H	35H	35H	35H	35H	-
413 Salariés bénéficiant d'un horaire individualisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
414 Salariés occupés à temps partiel												
Entre 20 et 30H	18	46	64	10	10	37	57	12	34	14	60	5%
Autres formes	27	64	91	15	11	57	83	14	6	41	61	-27%
<50%	3	14	17	0	2	11	13	1	0	5	6	-54%
A 50%	10	36	46	0	3	31	34	7	2	22	31	-3%
A 60%	1	8	9	0	1	7	8	2	2	10	14	75%
A 70%	2	15	17	0	0	3	3	1	1	4	6	100%
A 80%	17	23	40	1	11	26	38	9	12	21	42	11%
A 90%	12	14	26	24	4	16	44	6	3	13	22	-50%
415 Salariés bénéficiant de 2 J de congés consécutifs	1348	2 791	4 139	814	882	2 669	4 365	1207	583	2 129	3 919	-10%
416 Nombre de jours de congés annuels	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	25 J	NC
417 Nombre de jours fériés payés	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	10 J	NC
418 Nombre de jours R.T. pour les forfaits jours	11 J/12 J(2)	11 J/12 J(2)	11 J/12 J(2)	10 J/12 J(1)	NC	NC	NC	12	NC	NC	12	NC
Nombre de jours R.T.T. pour les forfaits heures	2 J/10 J(3)	2 J/10 J(3)	2 J/10 J(3)	NC	2 J/10 J(3)	10 / NC (4)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
419 Nombre de salariés ayant bénéficié de RCR ou COR	163	740	903	0	118	451	569	0	6	19	25	-96%

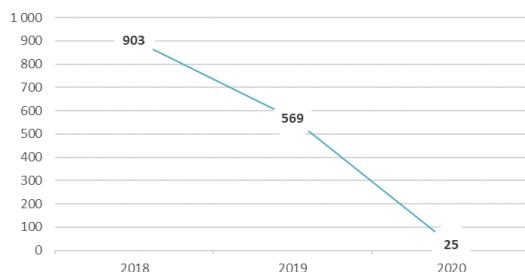
(1) 10 jours de RTT pour Davigel et 12 jours de RTT pour Brake
 (2) 11 jours de RTT pour Davigel et 12 jours de RTT pour Brake
 (3) 2 jours de RTT pour Davigel et 10 jours de RTT pour Brake
 (4) 10 jours RTT pour Brake et Davigel non concerné

Depuis 2020, les RCR de l'année N-1 sont automatiquement payés sur le mois de janvier N. Les COR passés en 2020 seront comptabilisés en 2021 (d'où une baisse en 2020, et à contrario, une augmentation à prévoir 2021).

Répartition des salariés en temps partiel 2020



Evolution du nombre de salariés ayant bénéficié de RCR ou COR



SECTION 42 - ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

	2018			2019				2020				2019-2020 Delta
	C&TAM	Non Cadres	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	Cadre	TAM/VRP	E/O	Total	
421 Personnes travaillant en alternance ou la nuit	97	742	839	22	104	768	894	16	90	621	727	-19%
421b Personnes travaillant en alternance ou la nuit de plus de 50 ans	30	177	207	8	26	207	241	5	29	181	215	-11%
422 Personnes travaillant en tâches répétitives	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

SECTION 43 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	2018		2019		2020		2019-2020 Delta
	Total		Total		Total		
431 Personnes exposées à plus de 85 db	0		0		0		NC
432 Personnes exposées à la chaleur	NC		NC		0		NC
433 Personnes travaillant aux intempéries de façon régulière	NC		NC		0		NC
434 Analyses de produits toxiques et mesures	0		0		0		NC

SECTION 44 - TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

	2018		2019		2020		2019-2020 Delta
	Total		Total		Total		
441 Expériences de transformation	(1)		(1) et (2)		(1) et (2)		-
(1) Toutes les éventuelles transformations de l'organisation du travail font l'objet d'une information/consultation des représentants du personnel au fur et à mesure de ces changements Exemple : Nouvel accord temps de travail applicable au 1er janvier 2004, Accord d'harmonisation du temps de travail de SYSCO France du 05/06/2019							
(2) Mise en place d'un PSE en 4 phases : phase 1 en janvier 2019, phase 2 en juin 2019, phase 3 en octobre 2019, phase 4 en janvier 2020							

SECTION 45 - DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2018		2019		2020		2019-2020 Delta
	Total		Total		Total		
451 Dépenses consacrées à l'amélioration du travail * ⁽¹⁾	794 189 €		1 820 896 €		1 412 372 €		-22%
(1) Correspond à l'investissement lié à l'amélioration des conditions de travail tel que : kit piéton, fontaine à eau, machine à café, micro-onde, climatisation et entretien, aménagement et mobilier de bureau et cuisine, etc.							
* Ex-Davigei uniquement : données comptables de Ex-Davigei non disponibles							
452 Taux de réalisation du programme des conditions de travail	NC		NC		NC		NC

La baisse des dépenses consacrées à l'amélioration du travail en 2020 intervient sur presque l'ensemble des postes. Il concerne notamment le petit matériel (transpalettes, matériel de bureau, casques...) et les immobilisations (aménagements des bureaux, des locaux, climatiseurs...).

L'année 2019 a été marquée par d'importantes dépenses en matière d'amélioration du travail, d'où une baisse en 2020. En revanche, comparé à l'année 2018, le montant des dépenses 2020 représente une augmentation de +77%.

SECTION 46 – MEDECINE DU TRAVAIL

	2018 Total	2019 Total	2020 Total	2019-2020 Delta
461 Nombre d'examens cliniques				
Salariés soumis à surveillance médicale	NC	29	61	110%
Autres	NC	1 799	1 005	-44%
Total	NC	1 828	1 066	-42%
462 Nombre d'examens complémentaires				
Salariés soumis à surveillance médicale	NC	47	47	0%
Autres	NC	355	365	3%
Total	NC	402	412	2%
463 Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	NC	NC	NC	NC

Les salariés soumis à surveillance médicale renforcée concernent les salariés exposés à des risques particuliers (amiante, plomb, etc.). Il concerne également les salariés affectés à un poste soumis à un examen d'aptitude spécifique (conduite de certains équipements de travail, habilitations électriques, etc.).

SECTION 47 - TRAVAILLEURS INAPTES

	2018 Total	2019 Total	2020 Total	2019-2020 Delta
471 Salariés déclarés inaptes par la médecine du travail	28	59	61	3%
472 Salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0	1	0	-100%

V – FORMATION

En 2020, l'effort de formation a été maintenu tout en adaptant le calendrier et le déroulé des formations au contexte sanitaire.

À chaque fois que les conditions sanitaires le permettaient, les formations obligatoires en lien avec la sécurité des salariés ont été privilégiées. Par ailleurs, une vaste campagne de formation CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité) a permis à Sysco France de se conformer à la nouvelle réglementation en matière de conduite des chariots de manutention.

Ce sont ainsi 969 collaborateurs qui ont été formés à la conduite des engins nécessaires à la pratique de leur métier durant le second semestre 2020.

Afin de garantir la continuité de l'activité dans les meilleures conditions, salariés et managers ont été accompagnés tout au long de l'année 2020 dans le développement de nouvelles compétences (outils, métiers, anglais, management) et de gestion de la crise sanitaire (stress, préparation à la reprise et du retour au travail...).

Tous les formats des formations ont été adaptés pour permettre la réalisation des sessions dans le plus strict respect des consignes gouvernementales.

Par ailleurs, Sysco France a recruté l'année dernière, 72 alternants en contrat de professionnalisation ou en apprentissage dans les métiers du commerce, de la logistique, du transport et des fonctions supports.

Ce chiffre représente environ 2% des effectifs. Entre 2018 et 2020, 188 alternants ont été formés et près d'un 1 sur 3 a été embauché en CDI à l'issue de son contrat en alternance.

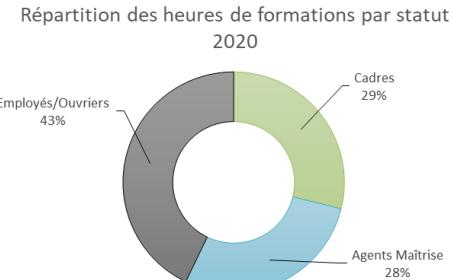
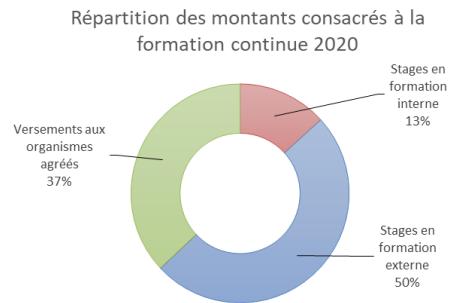
SECTION 51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2018			2019			2020			2019-2020 Delta
	Total			Total			Total			
511 Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue		2,08%			2,48%			2,81%		13%
512 Montant consacré à la formation continue										
Stages en formation interne	343 517 €			346 574 €			458 133 €			32%
Stages en formation externe	1 112 754 €			1 653 892 €			1 720 810 €			4%
Autres frais	0 €			0 €			0 €			NC
Versement aux FAF	0 €			0 €			0 €			NC
Versements aux organismes agréés	1 512 840 €			1 350 205 €			1 277 163 €			-5%
Trésors et autres	0 €			0 €			0 €			NC
Total	2 969 111 €			3 350 671 €			3 456 106 €			3%

	2018			2019			2020			2019-2020 Delta
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
513 Nombres de Stagiaires										
Cadres	988	460	1 448	899	390	1 289	1 422	775	2 197	70%
Agents Maîtrise	998	672	1 670	730	425	1 155	459	245	704	-39%
Employés / Ouvriers	1 222	785	2 007	1 471	962	2 433	1 535	613	2 148	-12%
Total	3 208	1 917	5 125	3 100	1 777	4 877	3 416	1 633	5 049	4%

	2018			2019			2020			2019-2020 Delta
	Rémunérées	Non rém.	Total	Rémunérées	Non rém.	Total	Rémunérées	Non rém.	Total	
514 Nombre d'heures de stage										
Cadres	13 921	0	13 921	15 048	0	15 048	20 345	0	20 345	35%
Agents Maîtrise	19 310	0	19 310	17 918	0	17 918	19 939	0	19 939	11%
Employés / Ouvriers	40 151	0	40 151	58 395	0	58 395	30 218	0	30 218	-48%
Total	73 382	0	73 382	91 361	0	91 361	70 502	0	70 502	-23%

	2018			2019			2020			2019-2020 Delta
	Total			Total			Total			
515 Nombre de Stagiaires par type de stage										
Commercial	2 690			2 569			2 377			-7%
Distribution	1 732			1 880			2 302			22%
Autres	703			428			370			-14%
Total	5 125			4 877			5 049			4%



En 2020, le contexte sanitaire a entraîné le report de nombreuses formations longues ou qualifiantes, souvent présentielle.

En revanche, un nombre plus important de collaborateurs a pu bénéficier de formations.

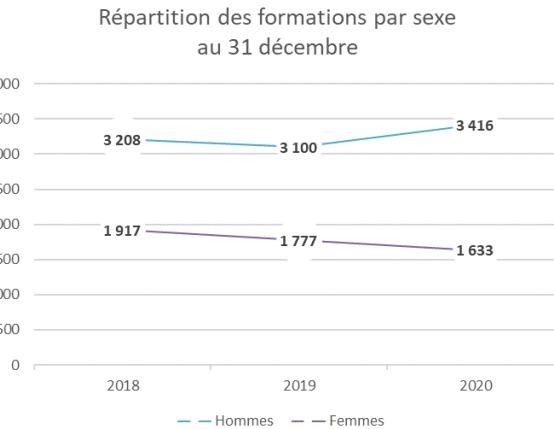
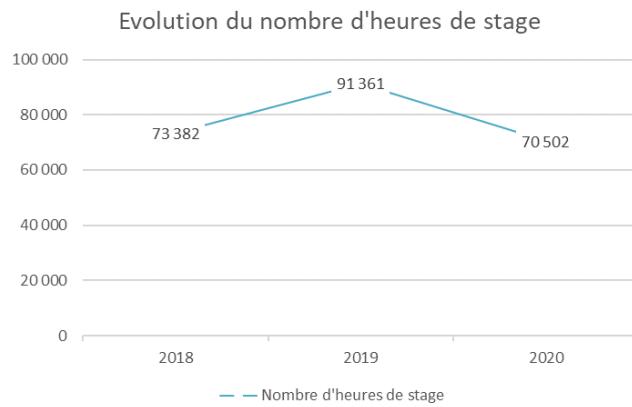
La campagne de formation CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité) a engendré une augmentation du nombre de formations chez les salariés hommes, majoritaires dans les postes logistiques.

Les versements aux organismes extérieurs issus de taxes sur les salaires, sont indexés au montant de la masse salariale.

Ils financent à la fois les coûts pédagogiques (en totalité ou de manière partielle) de l'alternance mais aussi les dispositifs de formation à destination des salariés.

Grâce à l'alimentation du Compte Personnel de Formation, Sysco France finance des projets de transition professionnelle ou de formation à l'initiative du salarié.

Les montants alloués pour les stages en formation interne ou externe incluent les coûts pédagogiques, les salaires et les frais liés aux formations : hébergement et repas notamment.



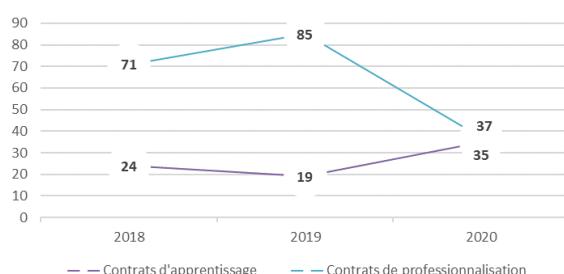
SECTION 52 – CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
521 Salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation rémunéré	15	2	11	450%
522 Salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation non rémunéré	0	0	0	NC
523 Salariés auxquels a été refusé un congé individuel de formation	2 (par le Fongecif)	0 (par le Fongecif)	0 (par le Fongecif)	NC

SECTION 53 - APPRENTISSAGE

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
531 Contrats d'apprentissage conclus dans l'année	24	19	35	84%
531b Contrats de professionnalisation conclus dans l'année	71	85	37	-56%

Evolution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus dans l'année



L'effort de Sysco France en faveur de l'alternance a été maintenu en 2020. Le nombre d'alternants présents représente 2% des effectifs totaux.

VI – RELATIONS PROFESSIONNELLES

La crise sanitaire a contraint la direction, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales à se conformer aux nouveaux usages de communication pour maintenir un dialogue social de qualité. Chacune s'est rapidement adaptée pour accompagner au mieux tous les salariés de l'entreprise et maintenir les échanges grâce aux outils de travail de distance.

Un suivi de la crise en temps réel a été mis en place par les instances locales et centrales. Les représentants du personnel ont également été associés à travers les CSSCT à la préparation de la reprise d'activité, après chacun des confinements.

Le calendrier social a lui aussi été adapté pour tenir compte des nouvelles priorités liées à l'actualité.

Ces adaptations ont permis de maintenir un dialogue social dynamique, avec un objectif commun de poursuivre les travaux initiés en 2019 en faveur d'un statut collectif pour Sysco France. Ainsi, l'année 2020 a été le fruit de la signature de 4 accords :

- **Un accord de 3 ans en faveur de l'égalité Femmes/Hommes** qui marque la mise en œuvre de nouveaux engagements pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein de Sysco France dans la lignée des résultats positifs de l'index égalité Hommes/Femmes 2020
- **Un accord relatif au dialogue social** à durée indéterminée qui harmonise les règles de fonctionnement et mettre à disposition des salariés élus et mandatés de nouveaux moyens modernes et adaptés à l'exercice actuel de leur mandat
- **Un accord d'intéressement de 3 ans** pour les années fiscales 2021, 2022 et 2023, qui vise à favoriser la cohésion autour des principaux enjeux opérationnels de Sysco France en associant collectivement les salariés à l'amélioration de la performance de l'entreprise
- **Un accord sur le télétravail** à durée indéterminée, qui pose les bases d'un nouveau mode d'organisation du travail pour allier vie professionnelle/vie personnelle et efficacité pour les salariés et l'entreprise.

SECTION 61 - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	2018						2019				2020			
	RAA	NIDF	EST	OUEST	SUD-OUEST	SUD	NIDF EST	GRAND OUEST	SUD EST	SIEGES SOCIAUX	NIDF EST	GRAND OUEST	SUD EST	SIEGES SOCIAUX
	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)	(2)	(2)				
611 Participation aux élections														
Délégués du Personnel	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)	(2)	(2)				
Employés / ouvriers	/	/	/	/	/	/								
Employés / ouvriers / TAM ou TAM	/	/	/	/	/	/								
TAM, Cadres et assimilés	/	/	/	/	/	/								
Collège unique	/	/	/	/	/	/								
Tous collèges confondus	/	/	/	/	/	/								
<i>Pas d'élection en 2020</i>														
Comités d'établissement														
Employés / ouvriers	327	247	332	0										
Techniciens et agents de maîtrise	107	112	106	94										
Cadres et assimilés	99	115	119	155										
Tous collèges confondus	533	474	557	249										
<i>(1) Pas d'élections en 2018</i>							<i>(2) suppression des anciennes instances mise en place CSE</i>							
613 Réunions avec les représentants du personnel														
	397						420				68			
Réunions avec les délégations syndicales	16						21				14			
Comité central d'entreprise	4 ordinaires + 9 extraordinaires						3 ordinaires + 10 extraordinaires				5 ordinaires + 5 extraordinaires			
Réunions ICCHSCT	1 ordinaire + 6 extraordinaires dans le cadre du projet						3 réunions ordinaires				2 ordinaires CSSCT centrale			
Réunions C2I	1						0				0			
Comités sociales et économiques (ex-CE)														
Zone Nord Ile de France	16 ordinaires + 12 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						10 ordinaires + 1 carence				12 ordinaires + 1 extraordinaires			
Zone Est	11 + 1 carence + 9 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						9 ordinaires + 1 carence							
Zone Rhône-Alpes Auvergne	12 ordinaires + 9 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						11 réunions ordinaires				12 ordinaires + 3 extraordinaires			
Zone Sud	12 ordinaires + 9 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						11 réunions ordinaires							
Zone Ouest	11 + 1 carence + 9 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						9 réunions ordinaires + 1 carence				12 ordinaires + 2 extraordinaires			
Zone Sud Ouest	11 + 1 carence + 9 extraordinaires relatives au projet d'entreprise						10 réunions ordinaires 1 carence et 1 CSE							
Délégués du Personnel														
Zone Nord Ile de France	82 + 26 carences + 6 extraordinaires						39 ordinaires + 3 carence							
Zone Est	33 + 9 carences + 1 extraordinaire						55 ordinaires							
Zone Rhône-Alpes Auvergne	68 + 52 carences						56 ordinaires + 8 carences				Mise en place CSE			
Zone Sud	29 + 79 carences						99 réunions ordinaires							
Zone Ouest	43 + 15 carences + 4 extraordinaires						24 ordinaires + 13 extra							
Zone Sud Ouest	53 + 30 carences + 1 extraordinaire						23 réunions ordinaires +13 extra							
614 Accords signés dans l'année	8 (A)						8 (B)				5 (C)			

		2018	2019	2020
615	Personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale *	28	3	2

*Congé d'éducation aux réseaux

(*) Ces personnes ont bénéficié de plusieurs CFEESD au cours de l'année 2017

<p>(A) Accords BFS : 23/04/2018 : Avenant à l'accord sur les modalités de fonctionnement des IRP/OS au sein de Brake France Service du 07/07/2016 23/04/2018 : Avenant à l'avenant du 03/02/2015 portant sur le régime de retraite supplémentaire (article 83 - statut cadre) 23/04/2018 : Avenant à l'accord sur la représentation des salariés de Davigel SAS au sein de Brake France Service SAS après la fusion du 19/12/2017 Accords Davigel : 22 Janvier 2018 : PV désaccord sur la négociation annuelle obligatoire sur l'organisation du travail, la durée effective du temps de travail, les salaires effectifs exercice 2018 Accords Sysco : 07/06/2018 : Accord portant sur le calendrier et les moyens octroyés aux IRP pendant la procédure d'information et de consultation sur le projet de réorganisation 27/09/2018 : Accord majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi 06/12/2018 : Accord portant sur les moyens octroyés aux organisations syndicales pour mener à bien les négociations relatives à l'harmonisation des statuts collectifs de Sysco France 20/12/2018 : Avenant à l'accord d'intérêsement de Sysco France du 19/12/2017 et à son avenant rectificatif du 19/01/2018 (exercices 2018, 2019 et 2020)</p>	<p>(B) Accords Sysco France: 05/06/2019: Accord d'harmonisation sur l'aménagement du temps de travail de SYSCO France 06/06/2019 : Accord d'harmonisation du statut social Sysco France 06/06/2019 : NAO 18/07/2019: Accord relatif à la mise en place d'un CSEC de l'entreprise Sysco France et des ses CSEE 18/07/2019: Accord relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour les élections des membres de la délégation du personnel aux CSEEs de l'entreprise Sysco France 17/09/2019: Protocole d'Accord Préélectoral relatif aux élections professionnelles des membres de la délégation du personnel aux Comités Sociaux et Economiques d'établissements de l'entreprise SYSCO France 30/10/2019 : Accord collectif instituant un système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé 30/10/2019: Accord collectif instituant un système de garanties collectives "incapacité, invalidité, décès" obligatoire</p>	<p>(C) 07/07/2020 : accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 20/07/2020 : PV de désaccord NAO (1er juillet 2020 au 30 juin 2021) 09/01/2020 : avenant à l'accord d'harmonisation du statut SF 02/12/2020 : avenant à l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes femmes 22/12/2020 : Accord relatif au dialogue social 19/12/2020 : accord intérèsement SF exercices fiscaux 2021, 2022 et 2023</p>
--	--	--

616 Composition des CSE

	2018	2019	2020
Zone Nord - IDF *			
Employés / ouvriers	4 titulaires (CGT - CFDT - FO) + 4 suppléants (CFDT - CGT)	4 titulaires (CGT - CFDT - FO) + 4 suppléants (CFDT - CGT)	12 titulaires + 9 suppléants
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	3 titulaires + 2 suppléants
Cadres et assimilés	1 titulaire (FO) + 0 suppléant	1 titulaire (FO) + 0 suppléant	3 titulaires + 3 suppléants
2 représentants syndicaux (CGT - CFDT)	2 représentants syndicaux (CGT - CFDT)	4 représentants syndicaux	
Zone Est			
Employés / ouvriers	4 titulaires (CFDT) + 1 suppléant (FO)	4 titulaires (CFDT) + 1 suppléant (FO)	
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (CFDT) + 1 suppléant (CFDT)	1 titulaire (CFDT) + 1 suppléant (CFDT)	
Cadres et assimilés	1 représentant syndical (FO)	1 représentant syndical (FO)	
Zone Rhône-Alpes Auvergne			
Employés / ouvriers	4 titulaires (CFDT - CGT) + 4 suppléants (CFDT - CGT)	4 titulaires (CFDT - CGT) + 3 suppléants (CFDT - CGT)	13 titulaires + 13 suppléants
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CFDT)	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CFDT)	3 titulaires + 2 suppléants
Cadres et assimilés	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	2 titulaires + 2 suppléants
1 représentant syndical (CGT)	1 représentant syndical (CGT)	2 représentants syndicaux (FO + CTDT)	
Zone Sud			
Employés / ouvriers	3 titulaires (FO - CGT) + 2 suppléants (FO - CGT)	3 titulaires (FO - CGT) + 2 suppléants (FO - CGT)	
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CFDT)	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CFDT)	
Cadres et assimilés	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CSN/CFE-CGC)	1 titulaire (FO) + 1 suppléant (CSN/CFE-CGC)	
2 représentants syndicaux (CFDT - CGT)	2 représentants syndicaux (CFDT - CGT)		
Zone Ouest			
Employés / ouvriers	4 titulaires (FO - libre) + 4 suppléants (libre)	4 titulaires (FO - libre) + 4 suppléants (libre)	
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	1 titulaire (CFDT) + 0 suppléant	
Cadres et assimilés	1 représentant syndical (CGT)	1 représentant syndical (CGT)	
Zone Sud Ouest			
Employés / ouvriers	4 titulaires (CGT - FO - libre) + 0 suppléant	3 titulaires (CGT - FO - libre) + 1 suppléant (FO)	
Techniciens et agents de maîtrise	1 titulaire (CSN / CFE CGC) + 0 suppléant	1 titulaire (CSN / CFE CGC) + 0 suppléant	
Cadres et assimilés	1 titulaire (CSN / CFE CGC) + 0 suppléant	1 titulaire (CSN / CFE CGC) + 0 suppléant	
0 représentant syndical	0 représentant syndical	0 représentant syndical	

* CE centralisé pour Ex DAVIGEL : 13 titulaires + 4 suppléants + 3 représentants syndicaux (SIPED/CGT/GC)

2019-2020
Delta

617	Volume global des crédits d'heures utilisés	21 451	28 416	20 208	-29%
-----	---	--------	--------	--------	------

SECTION 62 - INFORMATION ET COMMUNICATION

	2018	2019	2020
	Total	Total	Total
621 Heures consacrées aux réunions du personnel	(1)	(1)	(1)
622 Procédure d'accueil	Pas de mise à jour du livret d'accueil Brake ni du guide d'intégration Davigel	Pas de mise à jour du livret d'accueil Brake ni du guide d'intégration Davigel	Pas de mise à jour du livret d'accueil Brake ni du guide d'intégration Davigel
623 Procédures d'information	(1)	(1)	(1)
624 Système d'entretiens individuels	Poursuite du processus EDP, entretien professionnel et entretien d'évaluation, outil Success Factor pour une partie des salariés	Poursuite du processus EDP, entretien professionnel et entretien d'évaluation, outil Success Factor pour une partie des salariés	Poursuite du processus EDP, entretien professionnel et entretien d'évaluation, outil Success Factor pour une partie des salariés

SECTION 63 - PROCEDURES

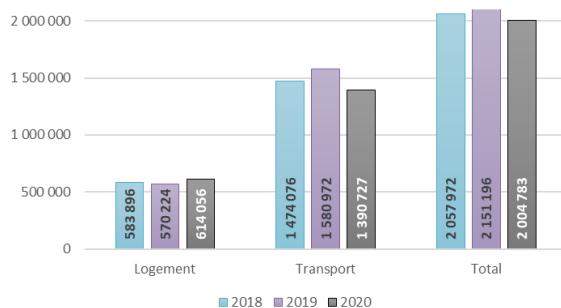
	2018	2019	2020
	Total	Total	Total
631 Recours à des modes de solutions non judiciaires	43	NC	NC
632 Instances judiciaires en droit du travail engagées dans l'année	6	8	19
633 Mises en demeure et P.V. de l'inspecteur du travail pendant l'année	1	NC	NC

VII – AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

SECTION 71 - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
711 Dépenses de l'Entreprise				
Logement	583 896 €	570 224 €	614 056 €	8%
Transport	1 474 076 €	1 580 972 €	1 390 727 €	-12%
Total	2 057 972 €	2 151 196 €	2 004 783 €	-7%
712 Budget consolidé des CSE	1 499 234 €	1 493 548 €	1 330 537 €	-11%

Répartition des dépenses de l'entreprise

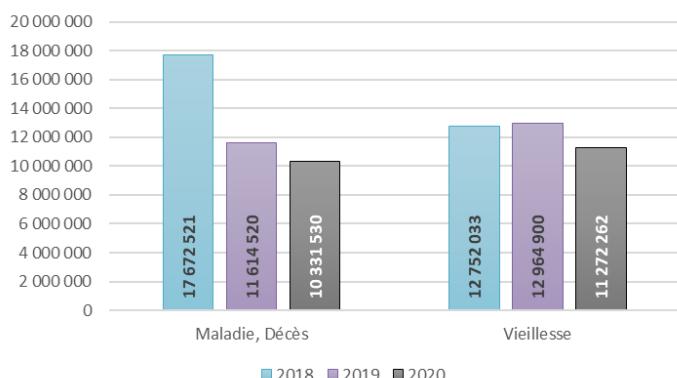


Les budgets des CSE sont fonction de la masse salariale : l'activité partielle des derniers mois ayant fait baisser la masse salariale, les budgets des CSE ont baissé proportionnellement.

SECTION 72 - AUTRES CHARGES SOCIALES

	2018	2019	2020	2019-2020
	Total	Total	Total	Delta
721 Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)	17 672 521 €	11 614 520 €	10 331 530 €	-11%
722 Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)	12 752 033 €	12 964 900 €	11 272 262 €	-13%
723 Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail	NC	Principaux équipements et aménagement *	Principaux équipements et aménagement **	NC

Coûts des prestations complémentaires



* En 2019:
Les principaux aménagements dans le cadre de la politique handicap : Matériaux adaptés : fauteuils ergonomique, souris, clavier, supports documents et transpalettes électriques pour les chauffeurs Véhicules adaptés (haute, boite automatique) pour les CS Les vêtements: Tenues (veste, pantalon, sweat, bonnet...) pour les chauffeurs et livreurs Déploiement à l'échelle de SYSCO France Les autres principaux aménagements dans les bureaux et locaux: Espace détente et salle de pause (Dieppe, Pierrelatte, Kingersheim, Bruguières) Abri deux roues (Dieppe, Pierrelatte), parking (Pierrelatte) Eclairage LED (Lagny, Pierrelatte, Le Cellier, Annecy, Angers) Vêtembre, douche et sanitaire (Pierrelatte, Kingersheim, Bruguières) Création bureau CE (Le Cellier) Création d'un nouveau pôle commerce (Lyon) Rénovation complète des sites de Chamouset et Thonon les Bains (bureaux, salle de pause, mobilier...)

** En 2020:
Les principaux aménagements dans le cadre de la politique handicap : Siège ergonomique Repose pied Appareils auditifs Transpalette électrique Diable Véhicule avec boîte automatique Sac à dos Souris ergonomique Les autres principaux aménagements et équipements: Stores à la télévente (Bruguières) Remplacement de l'éclairage, éclairage LED (Annecy, Toulouse, Metz, Dieppe...) Aménagements et rénovation des bureaux (Angers) Traçage voirie (Toulouse) Abri, peinture (Reims) Caméras de surveillance (Totes)

