



Rapport sur la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe UFF

Table des matières

Préambule :	3
I/ Le volet social	4
A. Emploi	4
B. Rémunérations	6
1) Synthèse des rémunérations	6
2) Détail par entité	7
C. Organisation du travail	9
1) La durée du travail.....	9
2) Analyse de l'absentéisme au niveau du Groupe UFF en nombre de jours.....	11
D. Relations sociales.....	12
1) L'organisation du dialogue social	12
2) Le bilan des accords collectifs.....	13
E. Santé et sécurité	14
1) Les conditions de santé et de sécurité au travail.....	14
2) Les accidents du travail et maladies professionnelles en détail.....	14
F. Formation.....	15
1) Les politiques mises en œuvre en matière de formation.....	15
2) Le nombre total d'heures de formation	16
G. Egalité de traitement	16
1) Les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes	16
2) Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapée	17
3) La politique de lutte contre les discriminations.....	17

H.	Promotion et respect des stipulations des conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives :.....	17
1)	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective et à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	17
2)	A l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition du travail des enfants.....	17

II/ Le volet environnemental18

A.	Politique générale en matière environnementale.....	18
1)	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales ...	18
2)	Les formations et informations des salariés sur la question de l'environnement	18
3)	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et montant des provisions et garanties attachés	18
B.	Pollution et gestion des déchets.....	19
1)	Les mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	19
2)	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets.....	19
3)	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre pollution spécifique à une activité	19
C.	Utilisation durable des ressources	19
D.	Changement climatique	20
1)	Les rejets de gaz à effet de serre.....	20
2)	L'adaptation aux conséquences du changement climatique et la protection de la biodiversité	20

III/ Le volet sociétal20

A.	Impact territorial, économique et social de l'activité	20
B.	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société.....	21
1)	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	21
2)	Les actions de partenariat ou de mécénat	21
C.	Sous-traitance et fournisseurs	21
1)	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ...	21
2)	L'importance de la sous-traitance	21
D.	Les actions engagées pour prévenir la corruption et les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.....	22
1)	Le contrôle interne.....	22
2)	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	22

Préambule :

Leader depuis 1968 sur le segment de marché du conseil à la clientèle patrimoniale, le Groupe UFF a démontré sa capacité d'adaptation aux évolutions et attentes du marché pour mieux répondre aux exigences grandissantes de la clientèle patrimoniale.

Aujourd'hui, le Groupe UFF doit adapter son fonctionnement à sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale. Le Groupe UFF est engagé dans une démarche RSE qui lui permet de se conformer aux exigences en la matière tout en assurant sa performance et sa stabilité.

Sur le plan environnemental, le Groupe UFF a initié une politique de baisse de ses consommations énergétiques et d'amélioration de son recyclage des déchets. Son impact sur l'environnement étant limité, le Groupe UFF étend cette responsabilité à sa commercialisation en sélectionnant pour ses clients une gamme de produits orientée vers l'environnement.

Sur le plan réglementaire, le Groupe UFF s'acquitte de son obligation vis-à-vis de l'article 225 du Grenelle 2 comme détaillé dans le présent rapport.

I/ Le volet social

A. Emploi

Au 31 décembre 2014, l'effectif du Groupe UFF comprend 1458 contrats à durée indéterminée et 8 contrats à durée déterminée. Les 35 emplois à temps partiel sont répartis entre ces deux catégories.

Il se compose comme suit :

	UFFP		UFG		CGPE		UFFB		MYRIA		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Hommes</i>												
Cadres	89	134	41	49	5	7	2	2	0	3	137	195
Cadres Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TAM	82	89	8	8	0	0	0	0	0	0	90	97
Employés	507	630	19	19	1	1	0	0	0	0	527	650
Total	678	853	68	76	6	8	2	2	0	3	754	942

	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
	<i>Femmes</i>											
Cadres	20	33	44	51	2	3	1	0	0	1	67	88
Cadres Assimilés	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	6	6
TAM	11	14	41	38	0	0	0	0	0	0	52	52
Employés	193	273	107	103	2	2	0	0	0	0	302	378
Total	224	320	198	198	4	5	1	0	0	1	427	524

Ces effectifs évoluent notamment en fonction des embauches et licenciements qui sont repris pour les années 2013/2014 dans les tableaux ci-dessous :

<u>Embauches</u>	UFFP		UFG		CGPE		UFFB		MYRIA		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Cadres	4	8	4	16	1	3	0	0	0	4	9	31
Cadres Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TAM	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Employés	250	277	44	54	1	0	0	0	0	0	295	331
Total	255	285	48	71	2	3	0	0	0	4	305	363

<u>Licenciements</u>	UFFP		UFG		CGPE		UFFB		MYRIA		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Cadres	4	5	1	3	0	0	0	0	0	0	5	8
Cadres Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TAM	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Employés	128	105	2	2	0	0	0	0	0	0	130	107
Total	135	113	3	5	0	0	0	0	0	0	138	118

On constate une hausse de l'effectif par rapport à 2013 liée notamment à l'intégration du Réseau AE&C sur Uifrance Patrimoine au 1er janvier 2014.

En 2014, le niveau des recrutements est en hausse sur Uifrance Gestion afin d'apporter le support nécessaire à la réussite de l'intégration du Réseau AE&C. Il est à noter que sur Uifrance Patrimoine le recrutement a également progressé en 2014. Enfin, dans le cadre de la création de Myria Asset Management, 4 recrutements externes ont été réalisés.

Du fait de la politique de formation déployée, le Groupe UFF continue d'améliorer son taux d'intégration sur Uifrance Patrimoine, ce qui permet d'enregistrer une augmentation du taux de l'effectif formé du Réseau commercial.

La pyramide des âges est un des instruments de référence dans la construction d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Comme le montre le tableau ci-dessous, la pyramide des âges du Groupe UFF est « en champignon » pour les hommes, ce qui se traduit par un emploi accru des « seniors » fort de leur expérience et « en toupie » pour les femmes ce qui est représentatif de la population active en France.

	UFP		UFG		CGPE		UFFB		MYRIA		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Hommes</i>												
De 20 à 24 ans	19	12	1	1	0	0	0	0	0	0	20	13
De 25 à 29 ans	74	110	7	9	1	1	0	0	0	0	82	120
De 30 à 34 ans	79	117	5	8	1	1	0	0	0	1	85	127
De 35 à 39 ans	84	101	9	7	0	0	0	0	0	0	93	108
De 40 à 44 ans	87	121	7	13	1	1	0	0	0	1	95	136
De 45 à 49 ans	74	104	13	11	1	0	0	0	0	0	88	115
De 50 à 54 ans	104	123	14	14	1	3	2	2	0	1	121	143
De 55 à 59 ans	108	114	11	9	0	1	0	0	0	0	119	124
60 ans et plus	50	51	1	4	1	1	0	0	0	0	52	56

Age moyen	44	43,2	44,7	43,5	43,2	47,1	51	52	-	41	44,1	43,2
------------------	----	------	------	------	------	------	----	----	---	----	------	------

	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
	<i>Femmes</i>											
De 20 à 24 ans	7	7	1	1	0	0	0	0	0	0	8	8
De 25 à 29 ans	36	42	10	10	0	0	0	0	0	0	46	52
De 30 à 34 ans	35	64	26	24	1	1	0	0	0	0	62	89
De 35 à 39 ans	24	39	30	22	1	1	0	0	0	0	55	62
De 40 à 44 ans	36	50	27	34	1	1	0	0	0	0	64	85
De 45 à 49 ans	39	50	34	26	1	1	0	0	0	0	74	77
De 50 à 54 ans	23	39	45	51	0	1	0	0	0	0	68	91
De 55 à 59 ans	16	21	22	21	0	0	0	0	0	0	38	42
60 ans et plus	8	8	3	9	0	0	1	0	0	1	12	18

Age moyen	40,6	40,5	44,2	45,1	39,3	41,6	64	-	-	65	42,3	42,3
------------------	------	------	------	------	------	------	----	---	---	----	------	------

On constate une stabilité de l'effectif féminin au sein du Groupe UFF, hormis l'apport dû à l'intégration du réseau AE&C, avec un âge moyen proche entre les hommes et les femmes.

L'ancienneté moyenne est assez proche entre les hommes et les femmes, étant précisé que c'est sur la structure administrative que l'ancienneté est la plus forte.

Les effectifs du Groupe UFF sont répartis sur tout le territoire français avec une concentration supérieure en région parisienne qui s'explique par la présence du siège. Des commerciaux sont également implantés dans les DOM TOM.

B. Rémunérations

1) Synthèse des rémunérations

Le tableau ci-après dresse le bilan de la masse salariale consolidée du Groupe UFF dont l'augmentation entre 2013 et 2014 est liée à l'intégration d'AE&C depuis le 1er janvier 2014 :

Masse salariale globale :

	Groupe UFF	
	2013	2014
Hommes		
Cadres	12 619 160 €	18 790 791 €
Cadres Assimilés	- €	- €
TAM	5 613 519 €	6 704 357 €
Employés	20 251 247 €	25 907 382 €
Masse salariale	38 483 926 €	51 402 530 €
Femmes		
Cadres	4 173 149 €	5 743 417 €
Cadres Assimilés	256 831 €	265 242 €
TAM	2 116 464 €	2 369 268 €
Employés	9 080 312 €	11 906 582 €
Masse salariale	15 626 756 €	20 284 509 €
Masse salariale totale	54 110 682 €	71 687 039 €

2) Détail par entité

Rémunérations moyennes / mois :

	UFP		UFG		CGPE		UFFB		MYRIA	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Hommes</i>										
Cadres	8 774 €	9 089 €	5 454 €	5 334 €	8 528 €	7 791 €	NC	NC	- €	7 329 €
Cadres Assimilés	- €	- €	- €	- €	- €	- €	NC	NC	- €	- €
TAM	5 427 €	6 053 €	2 844 €	2 499 €	- €	- €	NC	NC	- €	- €
Employés	3 254 €	3 363 €	1 970 €	2 023 €	1 909 €	2 123 €	NC	NC	- €	- €
Moyenne	4 248 €	4 543 €	4 254 €	4 208 €	7 582 €	7 083 €	NC	NC	- €	7 329 €
<i>Femmes</i>										
Cadres	6 845 €	6 941 €	4 646 €	4 561 €	4 066 €	5 126 €	NC	NC	- €	NC
Cadres Assimilés	- €	- €	3 567 €	3 684 €	- €	- €	NC	NC	- €	NC
TAM	5 085 €	5 998 €	2 938 €	2 986 €	- €	- €	NC	NC	- €	NC
Employés	2 767 €	2 820 €	2 069 €	2 108 €	2 330 €	2 583 €	NC	NC	- €	NC
Moyenne	3 245 €	3 384 €	2 818 €	2 956 €	3 198 €	4 109 €	NC	NC	- €	NC
Moyenne totale	3 999 €	4 227 €	3 177 €	3 303 €	5 988 €	5 939 €	NC	NC	- €	7 372 €

Pour le personnel commercial du Groupe UFF :

- La rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable assise sur des objectifs quadrimestriels ou annuels, avec défraiement des frais professionnels.

Pour le personnel administratif du Groupe UFF :

- La rémunération est composée d'un salaire fixe et d'une gratification annuelle au mérite.

La politique salariale fait l'objet d'une négociation annuelle avec les Organisations syndicales représentatives pour les Sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine.

En 2014, un versement est intervenu au titre de la prime de partage de la valeur ajoutée. Il a été versé la somme de 220 euros au personnel des sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine.

a) Ufifrance Gestion

Pour les exercices 2013 et 2014, les mesures salariales ont été les suivantes :

- Revalorisation salariale :

Sur 2013, l'enveloppe de revalorisation salariale s'élève à 2 % de la masse salariale fixe, dont 1% assis sur les 2.000 premiers euros du salaire brut de base à titre de mesure générale, le reste de l'enveloppe étant répartie à la performance.

Sur 2014, l'enveloppe de revalorisation salariale s'élève à 2 % de la masse salariale fixe, avec une répartition à la performance.

- Primes exceptionnelles :

Primes exceptionnelles attribuées en fonction de la performance réalisée sur les exercices 2013/2014, avec une enveloppe budgétaire par département constituée de la façon suivante :

- 28 % d'une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut TAM (article 36)
- une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut TAM (article 4 bis) et Cadres (article 4)
- et d'une enveloppe complémentaire destinée à récompenser des collaborateurs de statut Employés particulièrement performants

Il est précisé que sur 2014, compte tenu des projets, il a été décidé par la Direction Générale de majorer de 20% l'enveloppe globale, d'une enveloppe exceptionnelle destinée à récompenser les collaborateurs et/ou équipes particulièrement méritantes sur l'exercice.

Le personnel est rémunéré sur une base de 13,10 mois. La politique salariale applicable respecte les minima conventionnels Syntec.

b) Uifrance Patrimoine

En ce qui concerne la Société Uifrance Patrimoine, la politique salariale est encadrée conventionnellement pour le Réseau commercial :

- par l'accord d'entreprise relatif aux relations de travail du personnel commercial du 28 février 2003 et ses avenants
- par l'accord d'entreprise relatif au volet social d'Ambition Patrimoine du 28 avril 2012 et ses avenants
- les mesures issues de la négociation annuelle

Les objectifs fixés au Réseau commercial sont examinés annuellement avec les Organisations syndicales et déclinés par métiers. Les données salariales moyennes montrent une hausse de la rémunération en 2014 par rapport à 2013.

c) CGP Entrepreneurs

Pour l'exercice 2014, il a été prévu une enveloppe budgétaire de 2% visant à récompenser la performance.

Elle rémunère son personnel sur une base de 13,10 mois. La politique salariale applicable respecte les minima conventionnels Syntec.

d) MYRIA Asset Management

La Société MYRIA, constituée en 2014, n'a pas prévu de mesures particulières pour 2014 compte tenu de sa date récente de création. Elle rémunère son personnel sur une base de 13 mois et le 13^{ème} mois est versé mensuellement.

C. Organisation du travail

1) La durée du travail

a) Uifrance Gestion

La durée du travail est encadrée conventionnellement au sein de la Société Uifrance Gestion par un accord d'entreprise du 13 janvier 2000, avec mise en place d'un horaire variable au sein de l'établissement de Boulogne et du Siège social.

Pour le personnel non cadre, affecté au Siège social et dans l'établissement de Boulogne, l'horaire de référence est de 1607 heures par an, intégrant la journée de solidarité de 7 heures.

L'horaire de travail permet au personnel de gérer son temps de travail dans le respect de plages horaires (possibilité d'arrivée entre 8h et 10h, pause minimum le midi de 45 mn entre 11h30 et 14h30, départ le soir à partir de 16h, avec une obligation minimale de 6 heures travaillées par jour) et de bénéficier d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures qui permet la prise d'une journée de repos par mois, dans la limite de 12 par an. A noter qu'il est prévu dans le règlement de l'horaire variable la possibilité d'avoir un débit de 5 heures par mois à compenser le mois suivant.

Enfin, les modalités de travail au titre de la journée de solidarité ont été actées par accord du 11 juillet 2008, avec une grande flexibilité dans la gestion de la prise de cette journée qui est fixée au 3^{ème} lundi de novembre. Le personnel bénéficie également de trois jours de repos collectifs, dont les dates sont arrêtées avec le Comité d'entreprise. Certains services, du fait de contraintes d'organisation, ont des horaires déterminés de fonctionnement.

Pour le personnel non cadre affecté en agences, il est proposé deux options horaires :

- travailler sur une base de 7h05 et bénéficier de 3 jours de repos collectifs déterminés avec le Comité d'entreprise,
- ou travailler sur une base de 7h30 et bénéficier de 3 jours de repos collectifs déterminés avec le Comité d'entreprise et de 12 jours de repos complémentaires.

Le personnel de statut cadre est régi par une convention individuelle forfaitaire exprimée en jours, sur une base annuelle de 214 jours (dont la journée de solidarité), ce qui permet de bénéficier d'une journée de repos par mois travaillé (soit 11 jours, la douzième journée étant affectée par accord à la journée de solidarité, qui est fixée depuis 2010 au 3^{ème} lundi de novembre).

Le personnel à temps partiel se voit appliquer des horaires définis contractuellement. En ce qui concerne la journée de solidarité, l'accord d'entreprise leur offre plusieurs modalités de travail.

b) Uifrance Patrimoine

Pour la Société Uifrance Patrimoine, la durée du travail est encadrée conventionnellement depuis 2003.

Pour le personnel administratif, l'accord du 13 décembre 2004 prévoit une durée annuelle de 1.607 heures.

Pour le personnel commercial, qui dispose d'une liberté dans l'organisation des rendez-vous clients, la durée du travail est également fixée à 1.607 heures (Cf. accord de 2003 et accord de 2010).

La journée de solidarité est travaillée par répartition quotidienne sur l'exercice civil.

c) CGP Entrepreneurs

Pour la Société CGP Entrepreneurs, il est fait application des dispositions prévues par la Convention collective Syntec, étant précisé que la durée du travail est annualisée :

- 1 617 heures pour le personnel non cadre, avec une moyenne travaillée par semaine de 38h50
- 214 jours pour le personnel d'encadrement, avec une moyenne travaillée par semaine de 38h50

Le personnel bénéficie de 3 jours de pont décidés par la Direction, et de 12 jours de repos complémentaire par exercice. Le lundi de Pentecôte est férié et la journée de solidarité est travaillée par répartition quotidienne sur l'exercice civil.

d) MYRIA Asset Management

Pour la Société MYRIA Asset Management, compte tenu des fonctions exercées, le personnel dispose d'une liberté de gestion de l'emploi du temps, la durée du travail hebdomadaire est fixée à 39 heures en intégrant 4 heures supplémentaires hebdomadaires, comprises dans cet horaire forfaitaire. Il est fait application des dispositions légales.

e) Temps partiel

La politique de l'entreprise facilite la mise en place de temps partiel avec une stabilité du personnel employé dans ce cadre horaire, y compris au niveau du Réseau commercial.

2) Analyse de l'absentéisme au niveau du Groupe UFF en nombre de jours

maladies (dont mi-temps thérapeutiques)	UFP		UFG		CGPE		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Cadres	445	1 091	404	516	0	340	849	1 947
Cadres Assimilés	0	0	13	0	0	0	13	0
TAM	1 086	952	212	688	0	0	1298	1 640
Employés	10 657	12 126	1 337	1 207	0	5	11994	13 338
Total	12 188	14 169	1 966	2 411	0	345	14 154	16 925

congés maternité / paternité

Cadres	408	125	93	139	0	0	501	264
Cadres Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0
TAM	11	145	0	0	0	0	11	145
Employés	1 087	2 096	396	259	95	0	1578	2 355
Total	1 506	2 366	489	398	95	0	2 090	2 764

congés autorisés

Cadres	421	123	283	120	1	12	705	255
Cadres Assimilés	0	0	1	0	0	0	1	0
TAM	64	67	49	14	0	0	113	81
Employés	1 357	2 771	1 040	445	180	8	2577	3 224
Total	1 842	2 961	1 373	579	181	20	3 396	3 560

UFFB et MYRIA n'ayant enregistré aucune absence au cours de l'année 2014, l'analyse porte sur le reste du Groupe UFF.

On constate une hausse de l'absence maladie sur 2014 de 19,57% sur le Réseau commercial et sur Ufifrance Gestion, ce qui s'explique pour Ufifrance Patrimoine notamment par l'intégration du réseau AE&C. De façon générale, on constate sur ces deux entités une augmentation importante du mi-temps thérapeutique qui vise à accompagner, parfois sur de longues durées, la reprise du travail. Les absences pour cause de maternité, de congé paternité ou de congés autorisés sont en hausse du même volume, pour les mêmes raisons sur Ufifrance Patrimoine. Le volume des congés de maternité, de congé paternité et de congés autorisés a quant à lui baissé en 2014 de manière significative sur Ufifrance Gestion. En revanche la hausse de l'absence maladie au cours de l'année 2014 sur CGPE est significative, mais en fonction des faibles effectifs, elle ne porte que sur un seul collaborateur.

Il est précisé par ailleurs que pour les Sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine, la Direction présente tous les ans au CHSCT un rapport d'ensemble intégrant le document

unique, qui effectue un état des lieux précis de la situation de chaque établissement, avec une analyse détaillée de l'absentéisme. Ces rapports prévoient annuellement un plan de prévention établi à partir d'une analyse des emplois et de l'absentéisme.

Un PV de non pénibilité a été établi sur Ufifrance Gestion en 2011 et sur Ufifrance Patrimoine renouvelé en décembre 2014.

La Direction des Ressources Humaines travaille également avec l'ensemble des centres de médecine du travail pour accompagner le personnel au quotidien et assurer un parfait suivi de l'aptitude professionnelle, et s'il est nécessaire des enquêtes internes peuvent être menées.

Une formation à la sensibilisation à la sécurité est réalisée annuellement, avec un module de formation proposé en e-learning.

Enfin, depuis cinq ans, le Groupe UFF réalise une enquête de climat interne. Les résultats de l'enquête sont présentés au personnel et aux Instances représentatives du personnel, avec mise en place de plans d'action si nécessaire. Cette enquête est réalisée par un prestataire externe, avec une totale confidentialité dans le recueil des réponses et l'analyse effectuée. La prochaine enquête va intervenir en 2015.

Le personnel est évalué annuellement sur chaque société, avec pour le personnel commercial un suivi personnalisé des objectifs et de la progression métier. Il peut bénéficier également d'entretiens personnels et en tout état de cause d'entretiens de carrière.

D. Relations sociales

1) L'organisation du dialogue social

Au sein du Groupe UFF, les Sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine disposent d'Instances représentatives du personnel, avec organisation des élections tous les quatre ans, et tous les ans une négociation annuelle est menée au sein de ces sociétés.

Un travail significatif est mené avec les Organisations syndicales permettant de garantir un bon dialogue social.

Au sein d'Ufifrance Patrimoine, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont mené une négociation sur le premier semestre qui a abouti au 30 juin 2014 à la signature d'un accord de substitution portant sur l'intégration du réseau AE&C et son évolution au sein d'Ufifrance Patrimoine. Suite à cet accord, il a été proposé au personnel un nouveau cadre contractuel. Sa mise en œuvre a été accompagnée d'une communication adaptée. Le taux d'adhésion du personnel de l'encadrement est de 100%, puisque l'ensemble des managers ont signé leur nouveau contrat de travail. Il est de 97% pour le reste du réseau AE&C.

Les instances du dialogue social au sein du Groupe UFF se composent comme suit :

	UFP	UFG
Date des dernières élections	du 05 au 12/07/2013	du 05 au 12/06/2014
Composition		
CE	7 titulaires / 7 suppléants	5 titulaires / 5 suppléants
DP	9 titulaires / 9 suppléants	7 titulaires / 7 suppléants
CHSCT	6	4
Budget des œuvres sociales	17 2812 €	57 926 €
Nombre de réunions		
CE	11 + 2 extraordinaires	11 + 2 extraordinaires
DP	11	11
CHSCT	3 + 2 extraordinaires + 1 renouvellement	3 + 2 renouvellement
Cumul des crédits d'heures	4030	332,85
CE	915	90
DP	1105	80,4
CHSCT	811	53,3
Délégués syndicaux	1199	145,85

La comptabilisation des crédits d'heures est opérée en paie sur la base des déclarations faites par les intéressés, au moyen des bons de délégation mis à leur disposition par la DRH ou du temps passé en réunion.

Sur la Société Ufifrance Patrimoine, les dernières élections remontent à 2013.

Sur Ufifrance Gestion, les dernières élections se sont déroulées en 2014.

2) Le bilan des accords collectifs

Sur UFFB :

Règlement de l'Article 83 – 14/11/2014

Règlement du PEG - Avenant n°12 - 12/09/2014 et Avenant n°13 - 12/12/2014

Sur UFIFRANCE GESTION :

Accord Intéressement - Avenant n°1 - 27/06/2014

Prime de Partage de la Valeur Ajoutée - PV de désaccord - 10/09/2014

Règlement de l'Article 83 – 14/11/2014

Règlement du PEG - Avenant n°12 - 12/09/2014 et Avenant n°13 - 12/12/2014

NA 2015 - PV de désaccord - 11/12/2014

Sur UFIFRANCE PATRIMOINE :

Accord d'Entreprise relatif à l'intégration du réseau AE&C - 30/06/2014

Accord d'Entreprise relatif à l'intégration du réseau AE&C - Avenant n°1 - 18/07/2014
Prime de Partage de la Valeur Ajoutée - Accord du 05/09/2014
Règlement de l'Article 83 – 07/11/2014
Règlement du PEG - Avenant n°12 - 12/09/2014 et Avenant n°13 - 12/12/2014
NA 2015 - Accord du 19/12/2014
Accord sur les relations du personnel commercial - Avenant n°7 - 19/12/2014
Accord d'Entreprise relatif au volet social d'Ambition Patrimoine - Avenant n°5 - 19/12/2014
Prévention de la pénibilité au travail - Accord du 19/12/2014

Sur CGPE :

Règlement de l'Article 83 – 14/11/2014
Règlement du PEG - Avenant n°12 - 12/09/2014 et Avenant n°13 - 12/12/2014

Sur MYRIA :

Règlement de l'Article 83 – 14/11/2014
Règlement du PEG - Avenant n°12 - 12/09/2014 et Avenant n°13 - 12/12/2014

E. Santé et sécurité

1) Les conditions de santé et de sécurité au travail

La Direction des Ressources Humaines travaille avec l'ensemble des centres de médecine du travail pour accompagner le personnel au quotidien et assurer un suivi de l'aptitude professionnelle. S'il est nécessaire des enquêtes internes peuvent être menées.

Une formation à la sensibilisation à la sécurité est réalisée annuellement, avec un module de formation proposé en e-learning. On a constaté sur 2014 un taux de participation très satisfaisant, puisqu'il se situe au niveau du Groupe UFF à 96% et une note moyenne supérieure à 18/20 au test de connaissance.

Sur les sites d'Iéna et de Boulogne, des formations à la sécurité sont effectuées pour les équipes de sécurité évacuation / incendie, avec des exercices d'évacuation réalisés avec régularité et le cabinet de contrôles BUREAU VERITAS assure l'ensemble des contrôles réglementaires périodiques, en sus des contrôles réalisés par différents sous-traitants.

2) Les accidents du travail et maladies professionnelles en détail

Les accidents du travail ou de trajet sont comptabilisés en nombre de jour d'absence comme suit :

	UFFP		UFG		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Cadres	263	388	0	76	263	464
Cadres Assimilés	0	0	0	0	0	0
TAM	309	60	0	0	309	425
Employés	1 645	2 038	54	5	1699	2 193
Total	2 217	2 486	54	81	2 271	3 082

UFFB, CGPE et MYRIA n'ont enregistré aucun accident de ce type en 2014.

Pour UFP, on constate une légère hausse des journées d'absence liées à des accidents du travail ou de trajet, dont la volumétrie est somme toute très contenue alors que le Réseau commercial est fortement exposé à ce risque du fait des déplacements routiers.

L'examen des données chiffrées confirme la maîtrise du risque accident du travail ou de trajet avec un nombre d'accidents déclarés très faible au regard du personnel du Groupe UFF.

Une seule maladie professionnelle a été déclarée au sein du Groupe UFF, sur UFG pour un total de 150 jours.

On constate par ailleurs un même niveau d'inaptitude à l'emploi entre 2013 et 2014 principalement concentrée sur Ufifrance Patrimoine.

F. Formation

1) Les politiques mises en œuvre en matière de formation

La formation est un enjeu essentiel pour le développement du Groupe UFF avec un investissement significatif au sein d'Ufifrance Patrimoine, tant au niveau de la formation initiale que des actions de perfectionnement et d'expertise.

Le nombre de salariés formés est conséquent :

52,6% du personnel administratif et 96,8% pour le personnel commercial, soit 7 090 journées de formation.

Le Groupe UFF a toujours eu une politique de formation interne, reconnue pour sa qualité et qui permet de former le personnel commercial tant sur les questions techniques de la commercialisation de nos produits que sur la relation clientèle. C'est un investissement qui dépasse l'obligation légale de 1,6% de la masse salariale.

Sur 2014, des actions de formation spécifique ont été engagées auprès du personnel du réseau AE&C. Elles représentent : 1 009 journées de formation.

2) Le nombre total d'heures de formation

Statuts	Nombre d'heures de formation en 2013	Nombre d'heures de formation en 2014
Cadres	2 421	7 170
Assimilés Cadres	9	7
Article 36	1 766	3 705
Employés	40 199	38 749
Total	44 395	49 631

G. Egalité de traitement

1) Les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes

Des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont été négociés avec les Organisations syndicales des Sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine. Ces accords ont été réalisés en partant d'un diagnostic chiffré des conditions d'emploi.

Pour la Société Ufifrance Gestion, la Direction s'est engagée à maintenir une politique d'égalité professionnelle, plus particulièrement dans les domaines suivants :

- Recrutement
- Formation professionnelle
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Politique salariale

Pour la Société Ufifrance Patrimoine, La Direction s'est engagée à maintenir sa politique d'égalité professionnelle, plus particulièrement dans les domaines suivants :

- Recrutement
- Promotion professionnelle
- Formation professionnelle
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Ses politiques s'articulent autour des principes :

- d'égalité des droits entre les hommes et les femmes, sans discrimination entre les collaborateurs à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte,
- d'égalité effective, réelle et concrète des chances tout au long de la vie professionnelle, avec comme objectif de tendre vers une parité au sein de l'entreprise, la mixité dans les emplois étant essentielle à l'équilibre social.

Ce principe s'applique également au sein des entités non pourvues d'Organisations syndicales et constitue un socle des valeurs de management du Groupe UFF.

Encré dans les valeurs du Groupe UFF, le principe d'égalité des sexes se retrouve jusqu'au sein du comité de direction composé de 4 femmes et 6 hommes.

2) Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

La conviction du Groupe UFF est que les compétences prévalent sur tout handicap avec une volonté forte d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Les différentes entités du Groupe UFF sont ouvertes à l'emploi de ce personnel et travaillent aussi avec des structures spécialisées pour des travaux de reprographie, l'organisation de manifestation etc.

Les adaptations nécessaires au poste de travail sont mises en place avec un partenariat avec les organismes habilités si nécessaire et un suivi de ce personnel est effectué par les centres de médecine du travail.

3) La politique de lutte contre les discriminations

La Direction du Groupe UFF est ouverte à accueillir la diversité au sein de ces équipes et on constate une mixité sociale réelle au sein des entités.

Le Groupe UFF souhaite que la compétence soit au cœur de chaque décision de recrutement afin que chacun ait droit à une expérience professionnelle épanouissante et valorisante.

H. Promotion et respect des stipulations des conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives :

1) Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective et à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

La part de ces enjeux applicable au Groupe UFF se retrouve sous la partie I « Le volet social », au sein du paragraphe D « Relations Sociales ».

2) A l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition du travail des enfants

Le Groupe UFF étant implanté exclusivement en France, respecte la réglementation sur ces sujets.

II/ Le volet environnemental

A. Politique générale en matière environnementale

1) L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales

Les activités de l'Union Financière de France Banque et des sociétés consolidées ne sont pas des activités de production ou de fabrication ayant un impact significatif sur l'environnement. Pour autant, les services généraux sont en charge des achats et du suivi du tri sélectif pour le Groupe UFF.

C'est ainsi qu'ont été prises des mesures de prévention et de recyclage des déchets, avec la mise en place de poubelles à tri sélectif, l'élimination des déchets électriques et électroniques, et des déchets (cartons, bois, et fer), par des filières spécialisées.

Par ailleurs, en 2014, le Groupe UFF a commercialisé quatre produits financiers dont les investissements s'inscrivent dans une démarche environnementale ou solidaire :

- Le groupement forestier des Nysiades est un produit qui sert la gestion de parcs forestiers ;
- Les groupements forestiers Investissement Forêt ISF II et III ainsi que GFF Patrimoine Durable I ;
- UFF Epargne Environnement et UFF Capital Planète A qui sont deux fonds investis dans les activités liées aux technologies de l'eau et bio-infrastructures ;
- UFF Epargne Solidaire est un fonds dont les actifs sont sélectionnés selon des critères sociaux et environnementaux (qualité des ressources humaines, respect de l'environnement, degré de développement du gouvernement d'entreprise, engagements sociétaux,...) ;

2) Les formations et informations des salariés sur la question de l'environnement

En 2014, le Groupe UFF n'a pas consacré de formation sur les questions environnementales auprès de ses collaborateurs. Cependant, au vu des nombreux trajets de courriers entre ses deux sites du siège social, le Groupe UFF prévoit l'utilisation d'un véhicule électrique pour 2015.

3) Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et montant des provisions et garanties attachés

Au regard de l'importance non significative des risques environnementaux dans sa situation, le Groupe UFF n'a pas engagé de mesures particulières en ce sens. De même, le Groupe UFF n'a pas réalisé de provisions et garanties pour pallier la survenance de ces risques en 2014.

B. Pollution et gestion des déchets

- 1) Les mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

De par son activité, le seul impact indirect du Groupe UFF se trouve dans les rejets des voitures de ses commerciaux lors de leurs déplacements. Outre ces émissions de gaz à effet de serre imputables aux trajets des commerciaux, il n'y a pas, dans l'activité du Groupe UFF, d'impacts affectant gravement l'environnement et par conséquent, aucune mesure n'est prise en ce sens.

- 2) Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

La politique du Groupe UFF comporte des actions comme trier les déchets et en assurer la traçabilité en fin de parcours.

En 2014, le Groupe UFF a assuré le tri et la collecte de ses déchets banaux (cartouches d'imprimante, papier, ...) au sein des deux immeubles du siège et sur l'ensemble de ses agences.

Concernant les Déchets Electriques et Electroniques (ampoules, composants et circuits électriques, câbles, ordinateurs,...), une collecte spécifique a été mise en place avec Veolia et Paprec.

- 3) La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre pollution spécifique à une activité

L'activité du Groupe UFF n'engendre aucune pollution spécifique.

C. Utilisation durable des ressources

Les principales ressources consommées par le Groupe UFF sont les suivantes :

- L'eau dont la consommation est allouée aux besoins du personnel des deux immeubles administratifs et des agences.
- Les énergies que sont l'électricité et le gaz. Sur cet aspect, le Groupe UFF est en cours de suivi des consommations sur l'ensemble du périmètre et ne communique en 2014 que les chiffres du siège.
- Le papier qui regroupe la consommation de papier blanc et du papier utilisé à des fins commerciales. En 2012, l'introduction d'un nouvel outil commercial a permis de réduire considérablement la consommation de la deuxième catégorie en n'imprimant que la brochure du produit choisi par le client, celui-ci ayant au préalable vu l'ensemble de la gamme via l'outil informatique.

Les envois de courriers aux clients sont sous-traités et ne sont donc pas pris en compte dans le tableau ci-dessous (voir paragraphe Sous-traitance).

Ressources Années	Eau (m3)	Papier (tonnes)	Electricité (Kw)	Gaz
2012	4 131	-	812 677	841 898
2013	3 499	30,6	810 565	887 918
2014	3 054	46,8	721 622	617 906

Au regard de son activité, le Groupe UFF n'a pas de problématique environnementale concernant l'utilisation des sols.

D. Changement climatique

1) Les rejets de gaz à effet de serre

En 2014, les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie des immeubles du siège représentent 176 tonnes de Co2.

2) L'adaptation aux conséquences du changement climatique et la protection de la biodiversité

Au regard de son activité, le Groupe UFF n'a pas engagé d'action particulière.

III/ Le volet sociétal

A. Impact territorial, économique et social de l'activité

Avec ses 24 agences sur tout le territoire national, le Groupe UFF incarne la présence bancaire au plus près des besoins de l'économie des régions. La clientèle du Groupe UFF se compose de particuliers et de chefs d'entreprise qui sont au cœur de l'activité à travers le territoire national.

Par ailleurs, en commercialisant les parts de SOFICA (Société pour le Financement de l'Industrie Cinématographique et Audiovisuelle) dont la mission est de financer des œuvres agréées par le ministère français de la culture, le Groupe UFF contribue au développement des arts du cinéma.

De plus, le Groupe UFF se veut promoteur des innovations des régions via la commercialisation de FCPI (Fonds Communs de Placements dans l'Innovation) qui effectuent des recherches socialement porteuses de bénéfices comme l'amélioration de cœurs artificiels.

De la même manière pour favoriser le lien des conseillers avec leur situation géographique, le Groupe UFF a choisi de faire passer les entretiens par le Directeur d'agence afin de recruter au sein des régions. Cela montre la force d'application des valeurs de l'économie sociale et solidaire que le Groupe UFF attache au métier de conseiller en gestion de patrimoine.

B. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société

1) Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Le Groupe UFF entretient directement, ou via ses filiales, un dialogue avec les différentes organisations professionnelles liées à son activité bancaire. En 2014, les dialogues entrepris n'ont pas abouti à une action notable du Groupe UFF dans le domaine sociétal.

2) Les actions de partenariat ou de mécénat

L'année 2014 n'a pas été caractérisée par une action de mécénat en particulier.

C. Sous-traitance et fournisseurs

1) La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Chaque service, répond à ses besoins en terme d'achats dans un souci d'équilibre entre le coût, l'amélioration de la qualité de service et la meilleure gestion des risques.

2) L'importance de la sous-traitance

Le Groupe UFF sous-traite principalement les envois des courriers clients.

En 2014, les milliers de courriers envoyés aux clients représentent 5,5 tonnes de papier.

Pour ces envois, le Groupe UFF fait appel aux services de la société Tessi Editique qui respecte les valeurs du Groupe UFF en matière de protection de l'environnement.

D. Les actions engagées pour prévenir la corruption et les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

1) Le contrôle interne

Dans le cadre du contrôle interne, la fonction conformité du Groupe UFF a fait l'objet d'une nouvelle organisation en 2014, détaillée dans une nouvelle Charte conformité.

Cette Charte définit le périmètre de la conformité, ses prérogatives, ses échanges avec les autres services (immobilier, juridique, fiscal, produit, numérique). Le responsable de la conformité dirige et centralise la veille des services afin de garantir l'application des nouvelles mesures légales et réglementaires au sein du Groupe UFF.

Par ailleurs, des comités traitent des sujets de conformité :

- Le comité produit (hebdomadaire)
- Le comité d'audit (trimestriel)
- Le comité des risques (trimestriel)
- Le comité conformité (ponctuel)

Chaque procédure interne participe en définitive à la protection du client. Tous les produits sont, préalablement à leur commercialisation, validés par le responsable de la conformité.

Le service conformité a mis en place plusieurs dispositifs de contrôle qui portent notamment sur la lutte contre la corruption et le blanchiment :

- La formation et l'évaluation annuelle de tous les collaborateurs aux principes fondamentaux de la commercialisation des produits UFF. Cette formation e-learning, mise à jour chaque année, est également consultable dans la base de documents intranet.
- La mise à disposition de tous les collaborateurs du Groupe UFF des principales règles de conformité.
- La mise en place d'une procédure d'alerte professionnelle validée par la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) depuis 2006.
- La mise en place d'une procédure de lutte contre la fraude communiquée à tous les collaborateurs.
- La création d'un code de déontologie incorporé au règlement intérieur depuis 2002.
- La mise à jour annuelle et la diffusion sur intranet de la Directive UFF de Lutte contre le blanchiment.

2) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

Le Groupe UFF n'a pas d'autres domaines que ceux déjà évoqués où il pourrait agir dans ce sens.