

➔ Rapport de gestion
2010



SOMMAIRE

- 02 Rapport financier 2010**
- 06 Comptes consolidés 2010**
- 09 Rapport social**
- 16 Environnement**

Rapport financier 2010

Faits marquants

L'année 2010 aura été une année de transition pour le Groupe. Dans les premiers mois de l'année, les discussions avec les créanciers de Keyria dans le cadre de la procédure de sauvegarde ont permis de poursuivre les restructurations nécessaires au sein de la Division Terre Cuite. Conjugué à un faible niveau d'activité, ceci a eu un impact défavorable sur les comptes consolidés qui ont enregistré au 1^{er} semestre une perte opérationnelle courante de 7,7 M€ (comptes du 1^{er} semestre non audités). Au 2nd semestre, le Groupe a retrouvé la voie de la profitabilité opérationnelle à + 0,7 M€, dans un contexte de marchés toujours en attente de la reprise des investissements de biens d'équipements industriels.

En juin 2010, le plan de sauvegarde de Keyria⁽¹⁾ a conduit à la constitution d'un nouveau pôle d'activité d'ingénierie de la terre cuite autour de ses filiales allemandes et italiennes réunies au sein de la Division Keller. Ce nouvel ensemble, qui se structure progressivement en tant que Division à part entière du Groupe, est resté pénalisé en 2010 par des niveaux d'investissements extrêmement bas sur ses marchés, et a terminé l'année avec une baisse de plus de la moitié de son chiffre d'affaires à périmètre équivalent. La gestion efficace de la sous-activité, par la mise en œuvre de restructurations importantes chez Rieter, ainsi que par l'utilisation du chômage partiel dans les sociétés Keller, Novocerit et Morando, a permis de limiter l'impact sur le résultat des entités opérationnelles. L'ensemble du secteur, très affecté par la crise économique depuis plus de deux ans, devrait voir son activité repartir sous peu, pour faire face aux besoins de matériaux de construction – et de produits en terre cuite en particulier – qui demeurent importants dans de nombreuses régions du monde.

Clextral, spécialiste des équipements agroalimentaires en particulier à partir d'extrudeurs, a clairement bénéficié de la reprise des marchés mondiaux depuis fin 2009. Ses entrées de commandes ont ainsi augmenté de 20 % en 2010 et sa croissance a notamment été tirée par des ventes en Amérique Latine. Son chiffre d'affaires est proche de 50 M€ et son résultat opérationnel courant a été multiplié par près de deux par rapport à 2009. Clextral a en outre aujourd'hui d'importants projets en cours qui devraient se concrétiser au cours d'une année 2011 s'annonçant prometteuse.

La situation de Savoye, fabricant-intégrateur de systèmes logistiques automatisés, est plus difficile. Après une baisse de plus de 30 % en 2009, les marchés de l'équipement logistique en Europe sont restés à un niveau bas en 2010, et le chiffre d'affaires de la Division a ainsi reculé de 6 %, avec un résultat à l'équilibre. Savoye doit aussi faire face à une adaptation structurelle de son offre commerciale pour répondre à l'évolution de la demande de ses clients. Afin de mieux positionner l'entreprise et de s'adapter à l'évolution de ses marchés, la société Savoye a annoncé en début d'année 2011 un projet d'adaptation de ses effectifs, basé en priorité sur le volontariat.

Afin de pouvoir accompagner l'évolution des marchés américains, positionnement déjà concrétisé l'an passé avec la constitution d'une équipe commerciale américaine, Savoye a réalisé avec succès l'acquisition de la société Retrotech, le 31 janvier 2011, entité de 80 personnes située à Rochester, dans l'état de New York, et qui réalise un chiffre d'affaires de l'ordre de 25 M\$ en moyenne de cycle. Elle sera consolidée en 2011.

(1) Les discussions engagées par Keyria avec ses créanciers dans le cadre de la procédure de sauvegarde ont conduit à un accord, entériné le 9 juin 2010 par le tribunal de commerce de Paris, selon lequel les créanciers ont abandonné partiellement leur créance contre paiement immédiat du solde ou opté pour l'étalement sur 10 ans de leur créance. Parallèlement, Legris Industries, en tant qu'actionnaire et industriel responsable, a mis des moyens financiers importants notamment à la disposition des procédures collectives de Paris et de Dijon qui concernaient les filiales françaises de Keyria, pour un montant total de près de 10 millions d'euros décaissés en 2010. Cet apport financier aura contribué à favoriser le maintien d'activité sur les différents sites concernés, des projets de reprises ayant pu être mis en œuvre sur la quasi-totalité des sites français à l'exception d'un seul.

Chiffre d'affaires consolidé

Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe a été réduit de près de moitié en 2010 à 178 M€. À périmètre comparable (hors Ceric et ses filiales), cette baisse n'est que de 26 %. Elle est essentiellement due à la Division Keller, dont le chiffre d'affaires a été plus que divisé par deux par rapport à 2009 (à 51,9 M€ contre 113,5 M€ l'année précédente), tandis que Savoye enregistrait un recul un peu plus marqué qu'en 2009 (- 6 %

à 77,0 M€). Clextal affiche un chiffre d'affaires en croissance de + 8 % par rapport à 2009 (à 49,1 M€), traduisant une reprise de la croissance des marchés de la Division, portée par le dynamisme de ses exportations, notamment hors d'Europe.

Chiffre d'affaires consolidé

(en millions d'euros)	2010	2009	2009 pro forma*	N/N-1 pro forma
Keller	51,9	216,6	113,5	- 54,3 %
Clextal	49,1	45,4	45,4	+ 8,0 %
Savoye	77,0	81,9	81,9	- 6,0 %
CONSOLIDÉ GROUPE	178,0	344,0	240,9	- 26,1 %

* Données 2009 pro forma de la Division Keller non auditées.

Division Keller

Le niveau d'entrées de commandes de la Division Keller est inférieur de moitié à celui de l'année précédente, à 38 M€. Cette très forte baisse traduit l'absence de redémarrage du secteur sur lequel opère la Division, en raison du manque de visibilité qui a continué d'affecter les marchés des équipements de matériaux de construction.

En conséquence, et compte tenu de la durée des projets, le chiffre d'affaires est lui aussi plus que divisé par deux en 2010 (- 54 %), en comparaison d'une année 2009 qui avait enregistré un chiffre d'affaires de 113,5 M€, fruit d'un niveau de carnet de commandes encore conséquent à fin 2009. Cependant, il est à noter que les reculs d'activité ont été plus contenus pour le segment d'activité des services.

Division Clextal

Les entrées de commandes de la Division Clextal ont progressé de plus de 20 % par rapport à l'exercice précédent, tirées par le marché mondial de l'extrusion agroalimentaire, particulièrement porteur en Amérique Latine, ainsi qu'en Asie.

Les services se sont maintenus à un niveau élevé, en ligne avec celui de 2009.

Le chiffre d'affaires s'est en conséquence accru de 8 % en 2010. Tous les segments d'activité de Clextal sont en progression, hormis celui de lignes de couscous et pâtes, qui a continué à souffrir du report des décisions

d'investissement sur les marchés traditionnels de ce segment. L'extrusion en agroalimentaire, celle des « papiers de spécialité » ainsi que le segment des pompes pour l'industrie nucléaire enregistrent en particulier une progression significative sur 2010. La forte exposition internationale aura permis à Clextal de réaliser une bonne performance en 2010, malgré la morosité toujours prégnante du secteur des biens d'équipement industriels, en particulier dans les économies occidentales, et l'absence de reprise de certains marchés d'Afrique du Nord, sur lesquels Clextal avait historiquement des positions fortes. Cette dynamique de croissance devrait encore se poursuivre sur 2011.

Division Savoye

Les entrées de commandes de la Division Savoye sont en diminution à fin 2010 par rapport à fin 2009. Le retrait est plus marqué sur les nouveaux projets, tandis que le segment des services est en progression de près de 6 % par rapport à 2009.

Le carnet de commandes à fin 2010 est en diminution de 10,5 M€ par rapport à 2009, à 25 M€, soit une baisse de près de 30 %.

Le chiffre d'affaires consolidé de la Division est en retrait de 6 % par rapport à 2009 à 77,0 M€, du fait du niveau du carnet de commandes existant à fin 2009 et du recul des entrées de commandes enregistrées sur 2010. Cette baisse ne concerne cependant pas l'ensemble des segments : l'activité software d'a-SIS s'inscrit en légère progression par rapport à 2009 (+0,7 %), année qui avait enregistré une croissance de 12 % sur l'exercice antérieur.

Résultats consolidés

Résultat opérationnel courant

(en millions d'euros)	2010	S1 2010*	S2 2010	2009
Chiffre d'affaires consolidé	178,0	84,1	93,9	344,0
Résultat opérationnel courant consolidé	- 7,0	- 7,7	0,7	- 37,0
MARGE OPÉRATIONNELLE (EN % DU CA)	- 3,9 %	- 9,1 %	0,7 %	- 10,7 %

* S1 sur la base de comptes non audités.

Le résultat opérationnel courant est de -7,0 M€ en 2010. Ce résultat, bien qu'encore négatif, est à mettre en perspective des importants efforts menés sur l'année pour restructurer les activités Terre Cuite ainsi que de la forte baisse des marchés de l'équipement industriel. Alors que le Groupe enregistrerait en 2009 des pertes opérationnelles récurrentes de 37,0 M€, le résultat de 2010, analysé par semestre, traduit mieux l'impact des mesures prises, avec le retour à la profitabilité au second semestre (+0,7 M€) contre des pertes de 7,7 M€ sur les six premiers mois de l'année, largement impactés par la mise en œuvre des restructurations dans la Division Keller.

Clextral voit sa profitabilité augmenter à 7,5 % du chiffre d'affaires (contre 4,2 % en 2009), grâce à la progression du chiffre d'affaires et du niveau de

marge brute en 2010, tandis que les frais opérationnels s'inscrivent en léger retrait par rapport à 2009.

Le résultat opérationnel courant de Savoie, dont le chiffre d'affaires est en baisse de 6 %, est de 0,1 M€, en retrait de 3 M€ par rapport à 2009. Cette moindre performance s'explique par le recul du chiffre d'affaires, ainsi que le tassement du niveau de marge brute, tandis que les frais opérationnels sont en légère progression (+2,5 %) principalement en raison du développement de l'implantation commerciale aux États-Unis. Les efforts de R&D ont également été maintenus à un niveau élevé.

La Division Keller termine l'année avec un résultat opérationnel courant négatif de 2,5 M€, la mise en œuvre en début d'année des mesures de restructuration ayant pesé sur les comptes des premiers mois de l'exercice.

Éléments opérationnels non récurrents

Les éléments opérationnels non récurrents du Groupe représentent -10,6 M€ et sont constitués principalement de coûts liés à la

réorganisation de Keyria dans le cadre des procédures collectives ayant concerné cette activité.

Résultat financier

Le résultat financier du Groupe est supérieur de 2,5 M€ par rapport à 2009, à +0,8 M€ en 2010, pour -1,7 M€ l'année précédente. Les produits financiers se sont contractés de 2,8 M€, à 2,1 M€, largement compensés

par la baisse de 4,7 M€ des charges financières entre 2009 et 2010, principalement en raison de la réduction de la dette suite à l'accord passé avec les établissements bancaires dans le cadre de la sauvegarde de Keyria.

Résultat non opérationnel

Le résultat non opérationnel du Groupe se traduit par un produit de 21,5 M€ qui correspond essentiellement au produit de l'abandon d'une partie des dettes de Keyria consenti par ses créanciers dans le cadre du plan de sauvegarde.

Le paiement des contributions volontaires de Legris Industries, auprès des organes des procédures de Paris et Dijon, a été comptabilisé dans cette rubrique et a fait l'objet d'une reprise de provision du même montant.

Résultat Net

Compte tenu de ces éléments, le Résultat Net du Groupe atteint 3,6 M€ en 2010.

Flux de Trésorerie

(en millions d'euros)

	2010	2009
Capacité d'autofinancement	(1,0)	(50,0)
Variation du besoin en fonds de roulement	(7,2)	(0,1)
FLUX D'EXPLOITATION	(8,2)	(50,2)
Investissements opérationnels nets	(0,5)	(6,1)
Investissements financiers nets	(0,2)	(7,6)
FLUX D'INVESTISSEMENTS	(0,7)	(13,7)
Variations de capital et primes	(0,9)	(1,6)
Dividendes versés	(0,0)	(29,2)
Autres variations	(0,5)	2,2
FLUX DE FINANCEMENT	(1,4)	(28,6)
Incidence de la variation des taux de change	0,1	0,8
(AUGMENTATION) DIMINUTION DE L'ENDETTEMENT NET	(10,2)	(91,7)

La variation de la trésorerie nette du Groupe est de 10,2 M€, très fortement impactée par les pertes opérationnelles de Keyria. En effet, la capacité d'autofinancement (CAF) du Groupe est négative de 1,0 M€ en 2010, avec une CAF opérationnelle négative de 14,4 M€ correspondant pour près de 80 % à des pertes non-récurrentes, essentiellement liées à Keyria. Ces montants sont compensés presque intégralement par la CAF non-opérationnelle, positive de 12,3 M€, en raison principalement des abandons de créances comptabilisés dans le cadre du plan de sauvegarde.

Par ailleurs, le ralentissement de l'activité a eu pour effet de creuser les variations du poste de besoin en fonds de roulement, qui représente une consommation négative de 7,2 M€.

Les flux d'investissements ont été maîtrisés sur l'année et ressortent à -0,7 M€, tenant compte de la cession de certains actifs non-stratégiques. Par ailleurs, l'annulation des actions auto-détenues amène à une variation négative de 0,9 M€.

La position de trésorerie du Groupe, nette des dettes financières, est ainsi passée de 120,1 M€ au 31 décembre 2009 à 109,9 M€ à fin décembre 2010.

Perspectives 2011

Les activités du Groupe ont continué, de manière contrastée, à pâtir en 2010 d'une conjoncture difficile pour le marché des biens d'équipements industriels. L'activité s'en ressent de façon plus ou moins marquée en fonction des applications, des marchés finaux et des zones géographiques dans lesquels nous évoluons.

Ainsi, Clextral, de par sa présence mondiale et la diversité de ses secteurs clients, parmi lesquels le secteur agroalimentaire qui a retrouvé la croissance, a réalisé une bonne performance en 2010 qui devrait se poursuivre en 2011.

Savoie, après avoir résisté en 2009, a vu sa situation se détériorer en 2010, avec un marché des équipements logistiques stabilisé sur des niveaux bas d'activité, et une pression concurrentielle accrue, environnement qui devrait perdurer en 2011. Dans ce contexte, l'acquisition de Retrotech est un moyen de développement des savoir-faire de la Division sur un marché nord-américain en devenir.

Le marché mondial sur lequel opère Keller reste quant à lui atone, l'année 2010 étant marquée par une quasi-absence de décision d'investissement de nouvelles usines complètes, le nombre de projets à l'étude par les clients étant à nouveau significatif depuis le 2^e semestre 2010.

Ce contexte de forte incertitude et de visibilité réduite nécessite une gestion au plus serré dans l'attente de signes de reprise de l'investissement industriel. Le Groupe, qui anticipe un niveau d'activité en progression sur 2011, en s'appuyant notamment sur le renforcement de son déploiement à l'international, fera preuve d'une vigilance particulière afin de préserver la rentabilité à court terme tout en préparant les conditions de ses développements futurs.

La structure financière du Groupe reste solide et les priorités sont clairement de restaurer la rentabilité opérationnelle du Groupe en 2011 et de créer les conditions de son redéploiement. Une première étape a été réalisée avec le maintien d'une activité d'ingénierie dans la Terre Cuite autour de Keller, principale filiale allemande de Keyria. Des opérations de croissance externe, tant pour accélérer le développement des Divisions actuelles du Groupe, à l'image de l'acquisition de la société Retrotech aux États-Unis par Savoie début 2011, que pour en acquérir de nouvelles sont envisagées. Enfin, le moteur de la croissance organique continuera d'être nourri tant au niveau de l'offre, à partir de programmes de R&D continus, qu'au niveau de nos implantations géographiques qui seront à nouveau complétées en 2011 sur des pays en croissance.

Comptes consolidés

} Compte de **résultat**

(en millions d'euros)

	2010	2009
CHIFFRE D'AFFAIRES	178,0	344,0
Autres produits d'exploitation	13,0	19,0
Consommation de matières, fournitures et services	(101,3)	(213,9)
Charges de personnel	(77,3)	(148,3)
Autres charges d'exploitation	(19,4)	(37,8)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT	(7,0)	(37,0)
Éléments opérationnels non récurrents	(10,6)	(16,8)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL	(17,6)	(53,8)
Résultat financier	0,8	(1,7)
Éléments non opérationnels	21,5	(36,7)
Dotations nettes aux amortissements des écarts d'acquisition	(2,1)	(3,8)
RÉSULTAT AVANT IMPÔTS	2,6	(96,0)
Impôts	1,0	(11,7)
RÉSULTAT NET CONSOLIDÉ	3,6	(107,7)
Part revenant aux minoritaires	2,9	(17,0)
RÉSULTAT NET PART DU GROUPE	0,7	(90,7)

Bilan

Actif

<i>(en millions d'euros)</i>	2010	2009
Immobilisations incorporelles	5,4	6,7
Écarts d'acquisition	9,8	11,9
Immobilisations corporelles	33,4	38,8
Immobilisations financières	1,2	1,0
ACTIF IMMOBILISÉ	49,8	58,4
Stocks et encours	28,5	30,8
Créances d'exploitation	101,3	127,6
Créances diverses	11,2	11,6
Trésorerie	140,0	183,1
ACTIF CIRCULANT	281,0	353,1
Compte de régularisation	2,6	3,3
Impôts différés actifs	6,1	6,8
TOTAL ACTIF	339,5	421,6

Passif

<i>(en millions d'euros)</i>	2010	2009
Capital social	29,6	29,9
Primes	2,1	2,1
Réserves consolidées	98,5	196,2
Résultat de l'exercice part du Groupe	0,7	(90,7)
Écarts de conversion	(0,4)	(0,1)
CAPITAUX PROPRES PART DU GROUPE	130,5	137,4
Intérêts minoritaires	(1,9)	(11,2)
CAPITAUX PROPRES DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	128,6	126,2
Autres fonds propres	0,4	0,2
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	46,2	63,6
Dettes financières	30,1	63,0
Dettes d'exploitation	119,3	152,6
Dettes diverses	7,0	7,3
DETTES	156,4	222,9
Comptes de régularisation	1,7	1,1
Impôts différés passifs	6,2	7,6
TOTAL PASSIF	339,5	421,6

} Flux de trésorerie

<i>(en millions d'euros)</i>	2010	2009
Capacité d'autofinancement	(1,0)	(50,0)
Variation du besoin en fonds de roulement	(7,2)	(0,1)
FLUX D'EXPLOITATION	(8,2)	(50,2)
Investissements opérationnels nets	(0,5)	(6,1)
Investissements financiers nets	(0,2)	(7,6)
FLUX D'INVESTISSEMENTS	(0,7)	(13,7)
Variations de capital et primes	(0,9)	(1,6)
Dividendes versés	(0,0)	(29,2)
Autres variations	(0,5)	2,2
FLUX DE FINANCEMENT	(1,4)	(28,6)
Incidence de la variation des taux de change	0,1	0,8
(AUGMENTATION) DIMINUTION DE L'ENDETTEMENT NET	(10,2)	(91,7)

Rapport social

Effectifs

En 2010, le Groupe Legris Industries rassemble 1 324 personnes (en équivalent temps plein moyen).

<i>Effectif (équivalent temps plein)</i>	2010	2009	2009 pro forma	Variation/2009 pro forma
Clextral	242	235	235	7
Holding	34	41	41	- 7
Keller	512	1636	686*	- 174
Savoie	536	538	538	- 2
TOTAL GROUPE	1324	2450	1500	- 176

* Périimètre en sauvegarde sur 2009.

La baisse des effectifs est principalement liée à la sortie du périmètre de Ceric et de ses filiales françaises mises en redressement judiciaire par décision de tribunaux de commerce en 2009.

Dans le même temps, un plan de sauvegarde concernant les filiales étrangères de Keyria a été homologué par le tribunal de commerce de Paris. Ce plan a été bâti autour de Keller, principale filiale étrangère de Keyria basée en Allemagne et a donné naissance à la Division Keller. Cette nouvelle Division qui réunit les compétences de Keller-HCW, Rieter, Novocerit (Allemagne), Morando (Italie), constitue ainsi une offre d'ingénierie complète permettant d'envisager la poursuite d'une activité sur le marché de la terre cuite. Les effectifs des différentes entités ont du être ajustés, y compris au niveau de Keyria SAS, pour s'adapter au niveau d'activité de ses marchés.

Cette évolution du périmètre du Groupe a aussi eu un impact sur les effectifs des sociétés holdings.

L'effectif Savoie est quant à lui resté stable, même si a-SIS, filiale informatique de Savoie, a poursuivi ses recrutements afin de dimensionner ses équipes en adéquation avec son activité. Elle a principalement

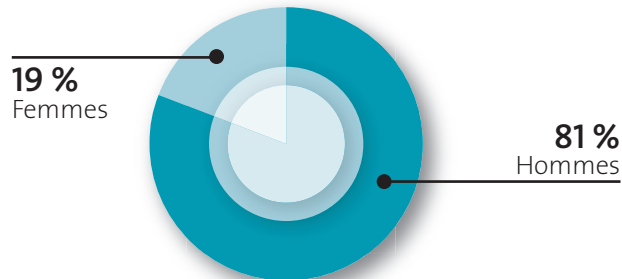
recruté pour des postes de développement informatique afin de renforcer, notamment, les équipes en contact avec les clients dans les activités de maintenance et de ventes d'évolutions.

Pour accompagner sa croissance, Clextral a recruté 38 personnes en 2010, principalement en France. Les effectifs R&D ont été renforcés par des ingénieurs assistance clientèle, des techniciens service après-vente/chef de chantier et des spécialistes en automatismes. Six ouvriers usiniers polyvalents ont aussi rejoint les effectifs.

Par ailleurs Clextral poursuit sa politique d'intégration des jeunes, trois apprentis en contrat de professionnalisation se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée et à fin décembre Clextral compte cinq apprentis dans ses effectifs ainsi qu'un contrat de professionnalisation. Au total, ce sont plus de 25 salariés de moins de 30 ans qui sont venus compléter les équipes de Clextral en 2010.

Enfin, Keller, en Allemagne, a accueilli 25 stagiaires en 2010, la moitié d'entre eux pour leur permettre de parfaire leurs compétences professionnelles, l'autre moitié pour les aider à se positionner en termes de choix d'orientation.

Répartition des effectifs hommes/femmes en 2010



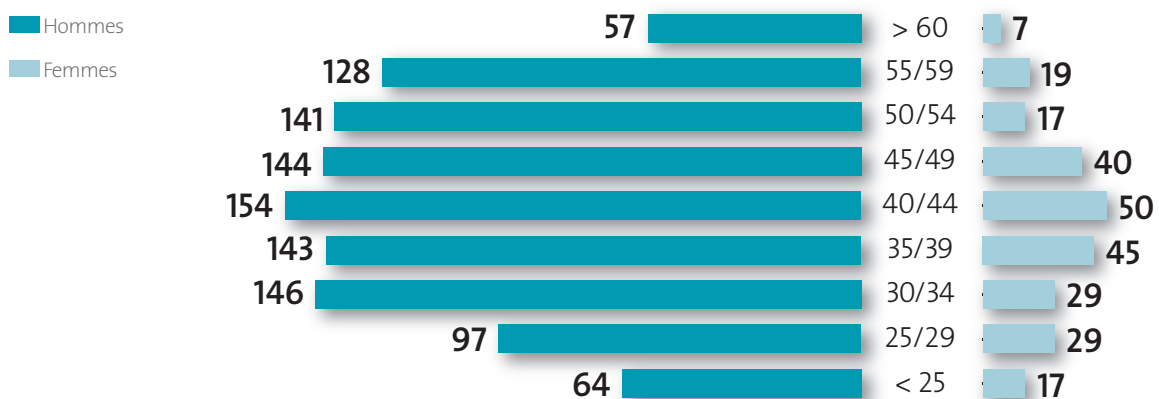
Le pourcentage de femmes est passé de 17 % en 2009 à 19 % en 2010. Dans les Divisions Savoye, Keller et Clextral, la proportion masculine est historiquement très forte avec plus de 80 % d'hommes (22 % de femmes pour Savoye, 17 % pour Clextral et 17 % pour Keller).

Le Groupe opère dans un secteur – celui de la métallurgie – qui est traditionnellement masculin : en 2008 les femmes y représentent 21,2 % des effectifs (contre 24 % dans les entreprises industrielles).

Pyramide des âges hommes/femmes en 2010

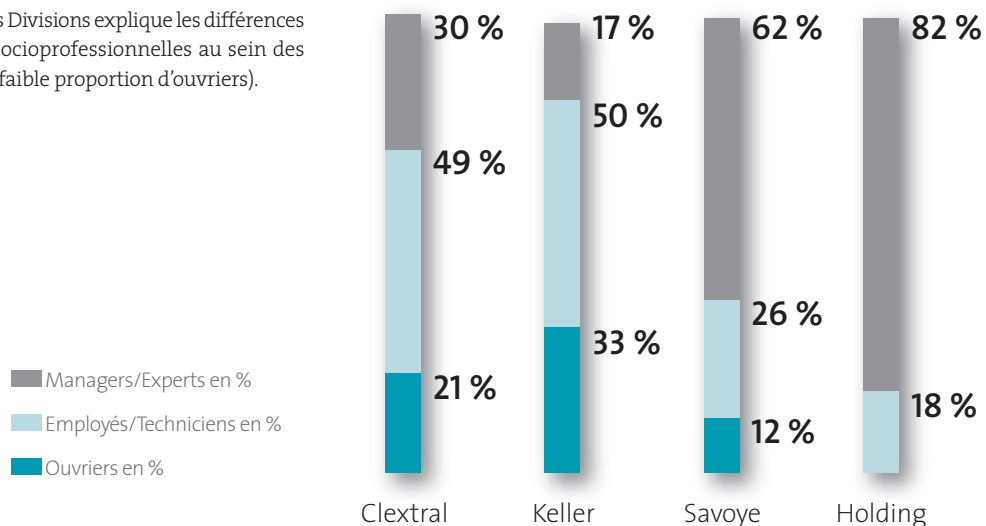
L'âge moyen est de 41,9 ans dans le Groupe Legris Industries, contre 42,5 ans en 2009 : Keller (43,8 ans en moyenne), Clextral (43,2 ans en moyenne) et Savoye (39 ans en moyenne) ; à noter chez Clextral une moyenne d'âge qui passe de 45,5 ans en 2009 à 43,2 en 2010.

La pyramide, qui est assez homogène en termes de répartition hommes/femmes par tranche d'âge, est relativement équilibrée avec 58 % de notre effectif âgé de 25 à 44 ans.



Répartition de l'effectif par catégorie socioprofessionnelle

La nature des activités respectives des Divisions explique les différences dans la répartition des catégories socioprofessionnelles au sein des effectifs (avec notamment une plus faible proportion d'ouvriers).



Rémunération et évolution du personnel

Les charges de personnel s'élèvent à 77,3 millions d'euros en 2010 (hors personnel extérieur).

En France, 100 % des salariés des sociétés du Groupe sont couverts par un accord d'intéressement et 95 % sont éligibles à la participation.

L'internationalisation

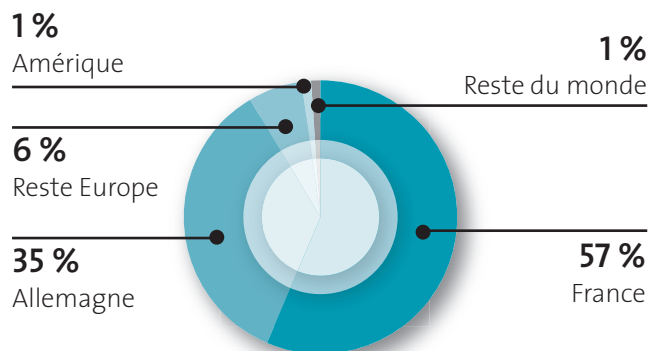
Avec près de 43 % de son effectif hors de France contre 32 % en 2009, le Groupe Legris Industries maintient sa dimension internationale et confirme sa présence en Allemagne avec la constitution de la Division Keller.

Le Groupe est aujourd'hui présent dans 13 pays répartis sur les 5 continents.

À noter, les 3 premiers pays, en matière d'effectifs, sont la France, puis l'Allemagne (ces pays représentent à eux deux près de 91,5 % des effectifs), suivis par l'Italie.

Au-delà des effectifs basés à l'étranger, notamment pour certains de nos salariés basés en Europe, nos activités de gestion de projet se caractérisent par des missions à l'étranger de plus ou moins longue durée (de 2-3 mois à 18 mois).

Répartition des effectifs par zone géographique



} Le dialogue **social**

Dialogue social au niveau du Groupe

L'année 2010 a été marquée par la signature de deux accords au niveau du Groupe Legris Industries :

Composition du Comité de Groupe

Le premier accord signé au mois de juillet 2010 a porté sur la recomposition du Comité de Groupe pour une durée de deux années. Tout en réaffirmant leur attachement à la mise en place d'un Comité de Groupe européen, les parties signataires ont convenu de poursuivre les missions du Comité de Groupe dans un périmètre français. Des représentants des comités d'entreprises situés sur le territoire de l'Union européenne (Allemagne et Italie) ont toutefois été invités à y participer. Par ailleurs, à la suite des élections professionnelles dans trois importantes sociétés en France, deux organisations syndicales ont perdu leur représentativité au niveau du Groupe. Ces organisations ont néanmoins été conviées à participer, en tant qu'invitées, à la réunion du Comité de Groupe, qui s'est tenue à Rennes le 28 octobre 2010.

Cette réunion a permis aux différents participants de revenir sur les résultats de l'année 2009, de prendre connaissance des prévisions économiques pour l'année 2010, de partager la stratégie du Groupe et des Divisions et de présenter l'organisation et le fonctionnement du Groupe à l'issue d'une année 2009 très difficile. Elle a également permis aux dirigeants du Groupe de présenter le projet développement durable lancé en cette fin d'année 2010.

Le Groupe a pu, à cette occasion, réaffirmer sa volonté pour 2011 de relancer d'une part des discussions sur le dialogue social et d'initier, d'autre part, des discussions sur l'anticipation des évolutions d'emploi ainsi que la mise en place d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Emploi des seniors

Le second accord est un accord très important pour le Groupe. Il est en effet le premier accord négocié et conclu à ce niveau qui porte sur un des axes de la politique des ressources humaines : l'emploi des seniors. La fin de l'année 2009 avait vu la mise en place de plans d'actions relatifs à l'emploi des seniors dans certaines sociétés du Groupe (Savoie, a-SIS, Prodex, Frégate, Legris Industries) et la signature d'un accord collectif au sein de la société Clextral.

À l'issue des négociations avec les coordonnateurs syndicaux désignés à cet effet, un accord de Groupe sur l'emploi des seniors a été signé au mois de décembre 2010.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord prévoit d'une part le maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau du Groupe. Cet engagement est apprécié à périmètre constant et au regard d'éventuelles circonstances économiques exceptionnelles.

Il contient des objectifs et engagements précis ainsi que des actions détaillées qui ont été définis en concertation et qui s'articulent autour des thèmes suivants :

- mieux accompagner le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- mieux organiser la transmission des savoirs et des compétences et mettre en œuvre les actions nécessaires au développement du tutorat ;
- mieux anticiper l'évolution des carrières professionnelles et des emplois pour accompagner le maintien dans l'emploi.

L'accord prévoit en outre des actions de sensibilisation de l'ensemble des acteurs (salariés, managers, responsables ressources humaines) aux bonnes pratiques relatives à la prévention des discriminations, et en particulier celles liées à l'âge.

Dialogue social dans les Divisions

Division Clextral

Au sein des sociétés composant la Division Clextral, ont été négociés et signés en 2010 :

- un accord sur les salaires et le temps de travail (Négociation Annuelle Obligatoire) ;
- un accord d'intéressement ;
- un accord de participation ;
- un avenant au Plan d'Épargne Entreprise définissant l'abondement 2010.

Par ailleurs, le bilan 2010 sur l'emploi des seniors a donné lieu à plusieurs réunions de travail entre partenaires sociaux pour envisager les actions correctives et travailler à l'élaboration du support de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Une nouvelle Délégation Unique du Personnel a également été mise en place pour une durée de 2 ans.

Division Savoie

Au sein des sociétés composant la Division Savoie, ont été négociés et signés en 2010 :

- pour la société Savoie : un accord d'intéressement, un accord de participation, un avenant définissant l'abondement 2010 et un accord dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire ;
- pour la société a-SIS : un accord d'intéressement et un accord de participation ;
- pour la société Prodex : un accord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et un accord sur des indemnités prévues dans le cadre du déménagement de l'entreprise.

Par ailleurs, au cours de cette année 2010, plusieurs thèmes ont donné

lieu à la constitution de groupes de travail ou de commissions de suivi, associant des représentants du personnel, des salariés de l'entreprise et des membres de l'équipe Ressources Humaines, afin d'échanger sur des problématiques de l'entreprise. Un groupe de travail s'est ainsi penché sur les travailleurs en situation de handicap, un autre groupe a travaillé sur l'emploi des seniors en participant notamment à l'élaboration du support de l'entretien de deuxième partie de carrière, et une commission de suivi a été mise en place pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

} Développement des **compétences**

Formation

En 2010, 681 salariés ont bénéficié d'une formation, soit 51 % de l'effectif total Groupe.

La politique de formation vise à développer la performance des organisations et favoriser le développement des collaborateurs. Cette politique s'est en particulier traduite par la mise en place d'un dispositif d'université interne dès 2004 : l'Université Legris Industries au format original, comporte aujourd'hui deux volets :

Des formations destinées à tous les salariés

CAP éco, lancé en 2004, vise à renforcer l'appropriation des enjeux économiques et la contribution des salariés à la performance de l'entreprise. Ce module a été réactualisé et enrichi en 2009 de façon à répondre aux nouveaux enjeux et besoins liés à nos métiers, et en particulier au métier de projet.

CAP dialogue, formation aux entretiens de développement & performance (EDP) est fortement orientée vers la communication entre managers et collaborateurs. Lancée en 2005, son objectif est de donner à tous, collaborateurs et managers, les moyens de mener des entretiens de qualité, d'instaurer un dialogue constructif entre manager et collaborateur et de clarifier les rôles et les responsabilités de chacun au moment de l'entretien.

Et enfin **CAP innov'**, formation à la créativité lancée en 2008, fournit des outils simples et faciles à mettre en pratique pour stimuler la créativité individuelle et collective, et favoriser un état d'esprit fait d'ouverture et de curiosité. L'objectif de ce module est d'enrichir la culture d'innovation en impliquant l'ensemble des collaborateurs dans cette dynamique nécessairement collective.

Des formations destinées à des publics ciblés

Le module de management **MANAGER par les valeurs** de l'Université Legris Industries est dédié aux managers et chefs de projet du Groupe. Il vise à les accompagner dans le développement de leurs pratiques de management, en appui aux pratiques référencées au sein du « Guide du manager » du Groupe. Depuis son lancement en 2007, 324 managers et chefs de projet ont été formés.

L'offre de notre Université s'est enrichie fin 2010 d'un nouveau module : une formation à la **Négociation**, qui vise à fournir des outils et méthodes pour améliorer l'efficacité dans la négociation tout en construisant une relation saine et constructive avec nos interlocuteurs. Elle est particulièrement destinée aux personnes qui négocient avec les clients, mais également à tous ceux qui négocient dans leur travail quotidien avec des clients internes, leurs équipes de projet, d'autres équipes, des partenaires extérieurs.

Ces cinq modules de l'Université Legris Industries ont été co-développés avec des partenaires de choix : Krauthammer, Cegos, Symbiosis, Meltis et Capite Corpus. Cette offre de formations transverses représente aujourd'hui un véritable levier pour développer la performance du Groupe et des Divisions et également un langage commun qui facilite la transversalité entre nos activités :

- une culture économique ;
- la proximité du management et la simplicité des échanges ;
- un état d'esprit propice à l'innovation.

À ce jour, Savoye a formé quasiment l'ensemble de ses collaborateurs en France et à l'étranger aux modules CAP éco et CAP dialogue ainsi que plus de 30 % au module CAP Innov'. De la même manière, Clextal a formé 70 % de son effectif à CAP éco, 20 % à CAP Innov' et a démarré le déploiement de CAP dialogue en 2009. La Division Keller, après avoir formé l'ensemble de ses collaborateurs à CAP éco en 2008 et près de 40 % de son effectif à CAP dialogue, a quasiment formé l'ensemble de ses managers à « Manager par les valeurs » et poursuit le déploiement des autres modules.

En 2010, à l'échelle du Groupe, ce sont 2 417 jours qui ont été consacrés à la formation, soit 1,81 jour en moyenne par personne.

Dans les réalisations Formation 2010, on note en faits marquants un effort de formation important pour Savoye concernant les formations métiers, langues étrangères, des formations dédiées au développement de la polyvalence, à la veille technique et à la sécurité ; pour Clextal de nombreuses formations internes métiers : équipements, processus, contrats..., mais aussi externes, ont permis d'élargir la polyvalence et mieux gérer les cycles des différentes activités et favoriser la transmission du savoir (départs en retraite et arrivées de nouveaux embauchés) ; et enfin pour Keller des formations intensives pour les dessinateurs et les ingénieurs mécaniques sur le nouveau logiciel 3D CAO.

Chaque année, des consignes budgétaires claires sont communiquées aux managers, de façon à garantir un engagement minimum en termes de formation à savoir : permettre à chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction et où qu'il soit dans le Groupe, de recevoir au minimum 4 jours de formation (plus ou moins 28 heures) par période de trois ans.

Entretien de développement & performance

La pratique des entretiens de développement & performance est une des priorités au sein du Groupe depuis plusieurs années et donne lieu à un suivi précis et à la fixation d'objectifs annuels par catégorie socioprofessionnelle.

Au sein du Groupe, ce sont 526 entretiens qui ont été menés en 2010, soit 39 % des salariés (67 % des cadres, 27 % des employés/techniciens et 13 % des ouvriers). Ce taux s'explique par le fait que la pratique des entretiens est en train de se mettre progressivement en place chez Keller qui ne disposait pas de ce dispositif avant de rejoindre le Groupe Legris Industries. En France, 56 % des salariés ont bénéficié d'un entretien en 2010 (65 % des cadres, 54 % des employés/techniciens et 31 % des ouvriers).

Les EDP constituent pour le salarié un temps privilégié d'échanges avec son manager qui lui permet de mieux se situer dans son environnement professionnel et d'exprimer ses souhaits de développement et d'évolution.

La formation CAP dialogue, module de l'Université Legris Industries accompagne ce dispositif en donnant à chacun des repères pour réussir l'entretien, sur les thèmes de la préparation, l'écoute, le dialogue et la construction de solutions pour accompagner le développement des compétences.

} Plan Épargne Entreprise (PEE)

Le dispositif d'épargne entreprise Legris Industries compte trois fonds commun de placement sur lesquels les salariés français versent indifféremment des primes d'intéressement, de la participation ou effectuent des versements volontaires.

Chaque fonds a des caractéristiques différentes :

Un fonds monétaire « Legris Trésorerie » : investi à hauteur de 75 % au moins en produits des marchés monétaires de la zone euro directement ou via des OPCVM. Le solde du portefeuille pouvant être composé, au maximum, de 25 % en obligations et autres titres de créances libellés en euros directement ou via des OPCVM. Ce fonds regroupe 1 105 salariés, dont 698 sont actuellement salariés du Groupe. Son actif s'élève à 6,8 M€.

Un fonds diversifié, fonds multi-entreprises « Arcancia Équilibre » : constitué d'OPCVM investis sur la zone euro. Il privilégie l'équilibre entre les placements en OPCVM investis en obligations et les OPCVM investis en actions. La part actions peut être comprise entre 40 % et 60 % de l'actif. L'actif des salariés du Groupe à l'intérieur de ce fonds s'élève à 903,6 K€ détenus par 252 salariés.

Un fonds d'investissements socialement responsable « Impact ISR rendement solidaire », fonds dit « solidaire » puisque son actif est composé, pour une part comprise entre 5 et 10 % de titres émis, par des entreprises solidaires agréées. Le solde du portefeuille pouvant être exposé entre 55 % minimum et 75 % maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone euro, directement ou via des OPCVM. C'est le fonds que le Groupe a décidé d'abonder sur l'exercice 2010 ; l'actif des salariés du Groupe s'élève à 474,7 K€ et regroupe 441 salariés.

Un groupe de négociation PERCO s'est ouvert fin novembre 2010. Cette réflexion sur un dispositif d'épargne de retraite collective aura, sur 2011, des incidences sur le dispositif du Plan d'Épargne Groupe proposé actuellement aux salariés français Legris Industries. Il devrait donner le jour à de nouveaux supports de placement.

Environnement

En 2010, Legris Industries a poursuivi la démarche de progrès continu qu'il a engagée en matière environnementale et qui fait aujourd'hui partie intégrante de son projet de développement durable. Alors que les contraintes réglementaires dans ce domaine sont croissantes et que la demande des clients pour des solutions plus économes en énergie est forte, Legris Industries s'est donné pour objectif que chacune de ses activités anticipe et tire parti des opportunités qu'offre le développement durable.

Lancement d'un projet Groupe dédié au développement durable

Cette année est marquée par le lancement, à l'échelle du Groupe, d'un projet dédié au développement durable. Un programme d'actions transverses, ciblé sur des axes stratégiques, a en effet démarré mi-2010 mobilisant des acteurs de chacune des Divisions. Plusieurs axes de travail ont été définis dont la réduction de l'impact environnemental des activités du Groupe, en particulier industrielles et le développement d'une offre plus respectueuse de l'environnement, en phase avec

les attentes des clients. Les plans d'actions définis dans le cadre de ces groupes de travail seront mis progressivement en œuvre à partir de 2011.

La mise en place d'indicateurs clés de la performance en matière de développement durable est également en projet ainsi que des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés du Groupe.

Reporting environnemental

Les évolutions de périmètre du Groupe au cours des dernières années (acquisition de Ceric en décembre 2006, de Clextral en mars 2007 et cession de Legris en octobre 2008) ont conduit à suspendre momentanément la publication des données environnementales du Groupe. La publication de ce reporting reprend en 2010 sur le périmètre actuel du Groupe (Divisions Savoye, Clextral et Keller) et sera progressivement enrichi dans le cadre du projet Groupe sur le développement durable. Ces éléments chiffrés, en l'absence de données historiques comparables, sont donnés à titre indicatif. À noter également que l'exercice 2010 est marqué par un faible niveau d'activité industrielle pour l'ensemble des activités du Groupe, à l'exception de Clextral.

Catégories	Indicateurs	2010
ÉNERGIE	Consommation totale (kWh)	19 391 367
	Électricité (kWh)	4 657 257
	Gaz (kWh)	14 086 923
	Fuel Domestique (kWh)	647 187
EAU	Consommation totale (m³)	6 926
	CO ₂ (tonnes)	3 041
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES	SO ₂ (kg)	699
	NO _x (kg)	7 758

Pacte mondial de l'ONU

Rappelons enfin que l'orientation du Groupe en faveur du développement durable a été prise depuis plusieurs années. Legris Industries est en particulier membre du Pacte mondial de l'ONU depuis 2004, manifestant ainsi sa volonté de soutenir et faire progresser, dans son domaine d'influence, l'ensemble des principes fondamentaux du Global Compact.

Lancé en 2000 par le Secrétaire général de l'ONU, le Pacte Mondial a pour ambition la meilleure prise en compte dans les pratiques d'entreprise d'un ensemble de principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail et à la protection de l'environnement.



GROUPE *L* EGRIS INDUSTRIES

74B, rue de Paris
CS 36901 - F
35069 RENNES Cedex
Tél. : 02 99 87 11 20
Fax : 02 99 87 11 43
www.legris-industries.com