17 Informations sociales

Conformément à la loi dite « Grenelle II » du 12 juillet 2010 et de son décret d'application du 24 avril 2012, le rapport RSE sur l'information sociale, sociétale et environnementale de Groupe Partouche est présenté ci-après au chapitre 17.1.

17.1 INFORMATION SOCIALES, SOCIÉTALES ET ENVIRONNEMENTALES

17.1.1 INFORMATIONS SOCIALES

EMPLOI

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2017	2016	2015
Cadres	838	809	822
Agents de maîtrise et techniciens	248	248	243
Employés	3064	2964	2969
Ouvriers	138	147	164
Total	4288	4168	4198

Sur la base de l'équivalent temps plein, les effectifs restent stables.

La masse salariale globale, incluant les charges sociales, est de **173 M€ en augmentation de 4.8 %** par rapport à l'exercice précédent et le montant de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise versé par l'ensemble des filiales est de **3,3 M€.**

Parmi les 4288 collaborateurs présents au 31 octobre 2017 le Groupe comprend 61.33 % d'hommes et **38.67%** de femmes.

Répartition des effectifs par âges :

- moins de 25 ans : 15,92 %
- 25 - 34 : 25,16 %
- 35 - 44 : 25,,96 %
- 45 - 54 : 22,47 %
- 55 et au-delà : 10,49 %

Le nombre d'embauches au cours de l'exercice, en CDI est de 824.

Le nombre de licenciements est de 179.

Répartition par zones géographiques des personnels :

- France : 92,48 %
- Europe (hors France) : 6,04%
- Hors Europe : 1,48 %

Le turnover pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée, dans les casinos et hôtels ouverts au public sur la totalité de l'exercice, et n'ayant pas l'objet de restructuration, calculé selon la moyenne arithmétique du nombre de collaborateurs partis et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, divisée par le nombre initial de collaborateurs en début de période est un ratio de 19,21%.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans la plupart des filiales, l'activité suppose une organisation du travail sur sept jours, en horaires alternants. Cela s'explique d'une part par l'amplitude horaire de l'ouverture des casinos et des hôtels, et par le fait que les établissements sont ouverts 7 jours/7.

Toutefois, le recours aux temps partiels reste très modéré, et ce type de contrat représente seulement 5,16 % des collaborateurs. Le taux d'absentéisme au sein des activités hôtel, casino et thermes, exprimé selon le total

des heures d'absence rapporté au total heures travaillées est de 5,04 % sur l'exercice.

Des fiches de poste détaillées sont en vigueur dans 42 filiales, et des entretiens périodiques avec les collaborateurs sont en place dans 33 filiales.

L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Les filiales de Groupe Partouche SA, juridiquement indépendantes, conservent une totale autonomie, et ce, en raison de la structure même du Groupe (implantations géographiques, tailles différentes des casinos et autres filiales, diversité des activités et des conventions collectives notamment) et de la réglementation des jeux.

Chaque filiale accorde une grande fluidité au dialogue, essentielle aux relations du travail au sein de l'entreprise. Une conception de la gestion des hommes « en direct », et la pleine autonomie des filiales en la matière, permettent aux équipes de management une adaptation permanente aux contextes locaux. Ainsi 41 accords d'entreprises ont été négociés et signés au cours de l'exercice.

Les réunions des instances représentatives sont organisées conformément aux dispositions légales en vigueur. 13 filiales ont un comité d'entreprise, 20 une délégation unique du personnel. 24 filiales disposent d'un CHSCT.

Les comités d'entreprise ont la possibilité de créer leur espace dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

Le comité de Groupe s'est réuni deux fois sur l'exercice, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Tout en permettant l'échange et en assurant une bonne harmonie des process, cette organisation permet de préserver les spécificités de chaque filiale, et assure une gestion au plus près à la fois des collaborateurs mais également de la clientèle. Cette application du principe de subsidiarité est adaptée à l'ADN du Groupe et à l'ancrage local fort de ses filiales.

Le siège se positionne en support conseil vis-à-vis de ses filiales qui sont autant de clients internes, dans l'ensemble des domaines propres aux ressources humaines. Le siège met en outre à leur disposition des outils (paye, système d'information des ressources humaines, formation, intranet, application mobile), de gestion et d'assistance.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le taux d'accident du travail avec arrêts (nombre de jours ouvrés de maladie en accident du travail rapporté au nombre de jours total de travail) est de 0,93 % pour les hôtels et casinos de France.

Le taux de fréquence est de 7,88 pour les hôtels et casinos de France.

Le taux de gravité est de 10 pour les hôtels et casinos de France.

15 accords sont en vigueur en matière de santé et sécurité au travail.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues au cours de l'exercice est de 8.

En matière de prévention de la pénibilité, le système d'information de ressources humaines des casinos français intègre la gestion des fiches d'exposition des collaborateurs aux facteurs de pénibilité, qui dans notre industrie est principalement le travail de nuit. Le système permet également le suivi des documents uniques d'évaluation des risques.

Un collaborateur référent a été désigné en matière de santé et sécurité au travail pour les sociétés françaises.

Un espace prévention est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

FORMATION

Un total de 35 322, 50 heures de formation a été dispensé auprès de 2 627 collaborateurs pour un montant de

1 022 702,08 euros, (hors contrat de professionnalisation et d'apprentissage et hors frais annexes)

62 contrats en alternance ont été signés en France sur l'année fiscale.

Le Groupe Partouche SA est actionnaire unique d'un centre de formation, dénommé Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC).

Il a vocation à délivrer des formations métiers et à mettre en place les conditions propices au bon développement d'une organisation plus apprenante.

Le CFPC a obtenu l'accréditation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche Casinos. Cela lui permet de dispenser des formations visant à obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle Croupier. Les cours sont animés au sein du Casino de Forges-les-Eaux .2 sessions ont eu lieu sur l'exercice en alternance et via la Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Un partenariat avec l'IUT de Cergy Pontoise et la société VAE les 2 Rives a permis de proposer aux cadres des filiales françaises un programme en vue de l'obtention d'une Licence professionnelle Management des activités commerciales, Parcours Management et gestion commerciale dans le cadre de la VAE. Ce programme a débuté en mars 2017 et se terminera en février 2018.

Le montant de la taxe d'apprentissage versé en France auprès du FAFIH, organisme paritaire collecteur de la branche des casinos, et des hôtels cafés et restaurants, est de 735 087,09 euros, qui se charge de le répartir en règle générale à des centres de formation d'apprentis locaux, avec lesquels nos filiales nouent des partenariats.

13 entités accompagnent les prises de poste par un tutorat identifié.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes représentent 38,67 % des effectifs, l'effectif reste donc stable par rapport à l'exercice précédent.

~~Les filiales diffusent systématiquement des offres d'emplois neutres, s'adressant aux femmes et aux hommes.~~ Par ailleurs, des négociations ont régulièrement lieu sur ce sujet dans les filiales concernées, dans le respect des dispositions légales vigueur, ~~et avec des objectifs adaptés.~~

ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP

Le programme « Ressources et handicap » a continué pour le troisième exercice et a permis aux collaborateurs de rentrer en contact directement avec des conseillers par mail ou grâce à la hotline mise à leur disposition pendant la durée du programme.

Le programme « Ressources et handicap », qui consiste également en une campagne de communication interne (affiches mais également informations diffusées avec les bulletins de paye) a fait prendre conscience que le handicap ne concerne pas uniquement un collègue mais peut concerner chaque salarié. Les salariés ont manifesté beaucoup d'intérêt aux éléments d'information mis à leur disposition.

19 postes de travail ont été adaptés pour prendre en compte le besoin de collaborateurs ayant une invalidité ou un handicap déclaré.

Enfin, 8 filiales diffusent les offres d'emplois auprès d'organismes en faveur de l'insertion des personnes handicapées, et 10 ont formé ou sensibilisé les collaborateurs à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Un programme de e-handicap est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs. A ce jour, 13 filiales l'ont mis en place ou commandé.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La politique de lutte contre toutes formes de discrimination se fait principalement par la diffusion des valeurs de respect et de tolérance. 10 filiales ont réalisé des actions de sensibilisation à la discrimination.

À notre connaissance, aucun incident relatif à une discrimination n'a donné lieu à une condamnation.

PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIVES À :

- respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants.

À notre connaissance, Groupe Partouche respecte les stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail sur les points précités.

Aucun mineur n'est embauché dans nos filiales, hormis le cas de conventions réglementées en matière d'apprentissage.

17.1.2 Informations sociétales

IMPACT TERRITORIAL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ

Sur les 824 contrats à durée indéterminée conclus sur l'exercice, 533 l'ont été avec des collaborateurs résidant dans un rayon de moins de 50 km soit 64 %. 18 filiales déclarent favoriser l'embauche locale via des actions favorisant l'insertion professionnelle.

RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les parties prenantes de Groupe Partouche SA et de ses filiales, outre les collaborateurs et les partenaires sociaux, sont principalement les clients, les collectivités locales, les ministères de tutelles pour les casinos, les fournisseurs et partenaires, les associations et clubs. Il peut aussi s'agir des citoyens, de nos concurrents, d'investisseurs.

Groupe Partouche SA est un casinotier dynamique, convivial et engagé. Ces quatre mots sont les valeurs de nos entreprises.

Chacune de ces valeurs présente trois caractéristiques, que les filiales de Groupe Partouche déclinent chacune à leur contexte local sous la forme d'actions concrètes orientées vers nos collaborateurs, nos clients, et au-delà, vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Car les valeurs doivent vivre, et être vécues.

- Casinotier : Professionnel passionné, Indépendant, Honnête
- Dynamique : Innovant, Dépaysant, Challenger
- Convivial : Accueillant, Souriant, Courtois
- Engagé : Disponible, A l'écoute, Attentif

.

Ces valeurs sous-tendent notamment la manière dont nos filiales entretiennent des relations avec leurs parties prenantes, qu'elles soient permanentes ou temporaires.

La construction du dialogue, selon ces valeurs, implique donc tout d'abord une forte adaptation au contexte local, les filiales de Groupe Partouche SA étant les mieux à même de définir les conditions du dialogue avec leurs parties prenantes.

Dans la déclinaison, nos valeurs impliquent un comportement adapté aux différents types de parties prenantes.

Les filiales de Groupe Partouche SA, s'engagent principalement sur des actions locales, préférant jouer la carte de la proximité. Les exemples sont nombreux, et notamment dans le domaine du sport ou des spectacles. Les très nombreuses opérations de mécénat ou d'aide aux associations contribuent à faire de Groupe Partouche SA un référent dans le tissu social et économique du lieu d'implantation de ses filiales.

Sur l'exercice, les filiales de Groupe Partouche SA ont totalisé des actions de mécénat d'associations pour un montant de 180 422, 81 euros et des actions de sponsoring pour un montant de 2 017 154,10 euros. Principalement dans le sport, la culture et les arts.

SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Nous privilégions des fournisseurs et des sous-traitants qui ont un sens de leur responsabilité sociale et environnementale.

Le recours à la sous-traitance est faible, dans la mesure où les métiers des jeux ne s'y prêtent pas.

Sous-traitants:

- aucun sous-traitant: 14%
- entre 1 et 5 sous-traitants: 29%
- entre 5 et 10 sous-traitants: 38%
- entre 10 et 15 sous-traitants: 11%
- plus de 15 sous-traitants: 9%

Notre politique d'achat interdit le fait qu'un acheteur puisse accepter des cadeaux à titre personnel de la part des fournisseurs.

Les filiales du Groupe Partouche ont fait appel à des fournisseurs référencés sur le plan national et des fournisseurs présents localement.

Fournisseurs:

- moins 100 fournisseurs: 16% des filiales
- 100 et 200 fournisseurs: 27% des filiales
- 200 et 300 fournisseurs: 29% des filiales
- plus de 300 fournisseurs: 29% des filiales

Par ailleurs, la variété de nos fournisseurs et leurs implantations garanti tant notre indépendance que notre volonté d'entretenir des relations commerciales au plus près de nos établissements afin de garantir une part significative d'approvisionnement local.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

- PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE

La nature même des activités exercées par le Groupe, qui implique notamment le maniement d'importantes sommes d'argent, peut entraîner dans certaines circonstances des comportements dits frauduleux de la part des salariés ou de personnes externes à l'entreprise.

L'activité casino doit ainsi faire face à des risques de détournement de fonds et des risques de tricherie.

Par ailleurs, les casinos sont assujettis aux dispositions de de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Selon les dispositions législatives et réglementaires, inscrites au Code Monétaire et Financier, les représentants légaux et directeurs responsables des établissements du Groupe ont l'obligation de mettre en place des mesures de vigilance, de contrôle, et de communiquer le cas échéant à la Cellule de renseignement financier « Tracfin » toute tentative de blanchiment.

Des formations se déroulent régulièrement dans les casinos de Groupe Partouche .

- PRÉVENTION DU JEU EXCESSIF

La pratique abusive du jeu peut générer chez certaines personnes des phénomènes d'addiction, les conduisant à y consacrer des montants supérieurs à leurs ressources financières. Cette dérive est préjudiciable tant à la clientèle, qui n'y trouve plus le plaisir issu d'une pratique modérée et qui peut mettre en péril sa situation personnelle, voire celle de ses proches, qu'au casino dont l'image de marque peut s'en trouver indirectement altérée.

Afin que le jeu demeure un plaisir et un loisir à consommer avec modération, le Groupe s'est de longue date préoccupé de la mise en application au sein de ses filiales d'un « jeu responsable », qu'il promeut aujourd'hui en partenariat avec la société Adictel. 41 casinos déclarent adhérer à cet organisme ou un organisme similaire pour les deux filiales situées en Suisse.

Adictel est un dispositif indépendant et de référence française pour la prévention et l'aide concrète aux joueurs excessifs et dépendants 7 jours/7. Ce dispositif d'aide opérationnelle fournit une aide à tous les joueurs en difficulté, et en temps réel.

Sur la demande écrite du joueur, chaque conseiller est en mesure de soumettre les limitations et interdictions souhaitées. Cette action s'effectue dans tous les casinos français filiales de Groupe Partouche SA.

Les filiales de Groupe Partouche SA accordent ainsi une place essentielle à la formation continue des cadres et des collaborateurs en contact avec la clientèle afin de pouvoir toujours proposer l'information, l'écoute et l'assistance nécessaires aux joueurs en difficulté.

38 casinos se sont abonnés au kit de formation "Détection de joueurs en difficulté" élaboré par le Centre de Formation Professionnelle des Casinos. Ce dispositif se compose d'une vidéo, de deux questionnaires et d'une méthode pédagogique encadrée.

Au titre des initiatives, le Pasino de Saint-Amand-les-Eaux a animé le 5 et 6 avril 2017 à Anzin, en partenariat avec le GREID, une conférence sur le jeu excessif. Des professionnels de la santé, des professionnels du secteur des casinos et des organismes de prévention de l'addiction étaient présents à cet événement d'ampleur nationale.

Par ailleurs, des affichages et des brochures sont disposés dans les casinos afin de rappeler aux clients les dangers du jeu excessif.

- SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

De par son activité fortement développée dans la restauration (1 047 830 couverts servis en restaurant et 213 830 couverts au titre des manifestations sur l'exercice), Groupe Partouche se doit d'assurer un niveau élevé en termes de sécurité alimentaire. L'objectif visé est bien évidemment la satisfaction de la clientèle et sa fidélisation ; au-delà, en cas de manquement avéré lors d'un contrôle opéré par les services officiels (tels la Direction départementale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes, la Direction

départementale des services vétérinaires ou la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales), la fermeture de l'exploitation concernée peut être décidée, avec ses conséquences préjudiciables sur l'image de l'établissement et sa rentabilité.

Afin de prévenir ces risques, l'ensemble des restaurants du Groupe Partouche est contrôlé très régulièrement par le laboratoire Silliker, organisme extérieur agréé.

Un plan de maîtrise sanitaire est présent dans nos restaurants et les normes d'hygiène dites « HACCP » sont rappelées dans une documentation à la disposition des collaborateurs.

- L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Groupe Partouche se doit, à l'instar de tous les établissements recevant du public (ERP), d'assurer des conditions maximales de sécurité à sa clientèle et à ses salariés. Les établissements du Groupe respectent ainsi un ensemble de consignes d'hygiène et de sécurité relatives, notamment, aux risques d'accidents, aux risques sanitaires, aux risques d'incendie et aux risques écologiques, et s'inscrivent dans une démarche préventive de l'évaluation des risques en milieu professionnel.

Les établissements du Groupe sont par ailleurs très régulièrement contrôlés par des commissions d'hygiène et de sécurité agréées, telles l'Apave ou le bureau Veritas, qui vérifient en particulier :

- la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP ;
- l'accessibilité aux personnes handicapées.

En cas d'infraction relative à la réglementation concernant la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP ou à l'accessibilité aux personnes handicapées, l'autorité administrative compétente pourrait enjoindre à l'établissement concerné de réaliser des aménagements et travaux, voire de fermer. Une telle situation, notamment si elle se multipliait (dans le temps ou en nombre), pourrait avoir un effet significativement défavorable sur l'activité du Groupe, ses résultats, sa situation financière ou ses perspectives d'avenir.

- LA SÛRETÉ

Les casinos sont dotés de moyens techniques et humains dont la combinaison permet d'assurer efficacement la sécurité des personnes et des biens. Les modalités de leur mise en œuvre sont naturellement liées aux particularités attachées à l'environnement des casinos, à leur taille ainsi qu'à leur configuration.

Sont notamment en place dans les établissements du Groupe, les dispositifs suivants :

- un système de vidéoprotection permettant de contrôler tous les secteurs sensibles des établissements, tels que parking, voies d'accès, hall, salles de jeux, salles de coffres, caisses, tables de jeux, machines à sous ;
- un système de télésurveillance basé sur le concept classique de radars volumétriques reliés à une centrale permettant de détecter d'éventuelles intrusions dans l'établissement aux heures de fermeture ;
- l'installation de coffres tirelires et de coffres tampons auto-recyclants avec information du public par affiches apposées aux caisses permettant de réduire sensiblement l'exposition à des vols qualifiés. Ces dispositifs interdisent toute remise de clés aux malfaiteurs, car elles sont détenues par les seuls agents chargés de la collecte des fonds. Ne sont conservées dans les caisses et coffres classiques que les sommes nécessaires à la couverture des opérations courantes (changes et paiements en espèces) ;
- la gestion informatisée du contrôle d'accès dans les salles de jeux et autres lieux sensibles au moyen de badges ou codes procurant une traçabilité des mouvements de personnels et visiteurs à l'intérieur des bâtiments ;
- un contrôle aux entrées des salles de jeux ;
- le cas échéant, un service de sécurité dédié.

Une formation spécifique sur le sujet des incivilités, jusqu'au risque attentat est déployée dans l'ensemble des casinos français de Groupe Partouche intitulée « Développer ses compétences en sûreté ». La particularité de cette formation est de se dérouler in situ, ce qui en renforce l'efficacité, les collaborateurs étant dans leur environnement de travail. Elle s'adresse par ailleurs à l'ensemble des collaborateurs, en contact ou non avec nos clients, le sujet étant transversal. En 2017, 16 entités ont accueilli cette formation, pour un total de 381 salariés formés.

ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Nos filiales sont libres de mener les actions et partenariats qu'elles souhaitent en faveur des Droits de l'Homme.

17.1.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ POUR PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET LE CAS ÉCHÉANT, LES DÉMARCHES D'ÉVALUATION OU DE CERTIFICATION ENTREPRISES EN

MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Notre activité principale reliée aux loisirs ne nécessite pas de démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.

Néanmoins, le Groupe reste vigilant sur l'évolution des questions environnementales. Chaque filiale dispose d'un référent RSE (Responsabilité sociétale et environnementale).

Le Groupe Partouche SA met à disposition de ses filiales des outils de sensibilisation aux questions environnementales comme des fiches éco-gestes.

De plus, le Groupe Partouche SA a invité ses filiales à sélectionner un prestataire pour recycler les déchets de bureaux (papier, gobelets, piles, bouteilles en plastiques…). Dans ce cadre, la société ELISE a été présentée et référencée.

MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT, SOUS RÉSERVE QUE CETTE INFORMATION NE SOIT PAS DE NATURE À CAUSER UN PRÉJUDICE SÉRIEUX À LA SOCIÉTÉ DANS UN LITIGE EN COURS

Aucun site ni établissement actuel n'a dû faire de provisions ou de garanties pour risques en matière d'environnement au cours de l'exercice. C'est notamment le cas en matière de nuisances sonores, à notre connaissance.

MONTANT DES INDEMNITÉS VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE EN EXÉCUTION D'UNE DÉCISION JUDICIAIRE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT ET LES ACTIONS MENÉES EN RÉPARATION DE DOMMAGES CAUSÉS À CELUI-CI

Aucune indemnité en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement n'a été versée au cours de l'exercice.

ACTIONS DE FORMATION ET D'INFORMATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

20 filiales ont engagé au moins une action de sensibilisation à la préservation de l'environnement ou du patrimoine culturel, en lien avec la communauté locale; notamment avec le dispositif solidaire et vert dénommé"Solivert".

A la suite d'un travail mené dans plusieurs filiales, le siège a mis à disposition des fiches éco-gestes. Chaque filiale pouvant les adapter à son contexte particulier. Il s'agit pour chaque secteur de mettre à la disposition des collaborateurs un guide pratique des gestes leur permettant de participer à une démarche de développement durable.

D'autres initiatives ont vu le jour comme, la création d'une équipe "verte" au sein du Pasino d'Aix-en-Provence. Cette équipe est composée d'un ou deux représentants des services présents dans l'entité (restauration, machines à sous, sécurité..). Cette équipe se rencontre régulièrement afin de discuter de la mise en place d'actions communes en tenant compte des particularités des métiers et de l'organisation.

Vis-à-vis de leurs clients, 18 entités mettent à leur disposition des outils ou des supports pour mieux connaître les milieux naturels, la faune ou la flore de la région.

MOYENS CONSACRÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES POUR L'ENVIRONNEMENT AINSI QUE L'ORGANISATION MISE EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX ACCIDENTS DE POLLUTION

Compte tenu du fait que notre activité a très peu d'impact sur l'environnement, il n'existe pas au sein du Groupe Partouche SA ou de ses filiales de services internes de gestion de l'environnement et de formation spécifique des salariés à cet effet.

POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS

6 entités ont recours aux services de la société Elise référencée par le groupe Partouche. Cette société étant

spécialisée dans la collecte, le traitement et la revalorisation des déchets.

9 autres entités ont recours aux services de sociétés proposant le même type de services qu'Elise

8 entités compostent leurs déchets verts sur place, les dirigent vers une filière de compostage les, ou vers un autre type de recyclage.

La quantité des déchets recyclables et dirigés vers une filière de traitement adaptée est de 137 tonnes. Ce poids est à répartir selon les filiales en fonction du type de déchets.

- papier: 62 151 kg à répartir sur 15 filiales
- bouteilles: 5 601 kg à répartir sur 5 filiales
- gobelets 116, 7 kg à répartir sur 4 filiales
- canettes 14 kg à répartir sur 2 filiales
- cartouche d'encre: 137,76 kg à répartir sur 4 filiales

Les données reportées ne concernent pas l'exercice fiscale complète; les contrats ayant été signés en cours d'années pour la majorité des filiales..

MESURES DE PRÉVENTION, DE REDUCTION OU DE RÉPARATION DE REJETS DANS L'AIR, L'EAU ET LE SOL AFFECTANT GRAVEMENT L'ENVIRONNEMENT

Notre activité principale reliée aux loisirs n'engendre pas de rejets significatifs dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement. C'est pourquoi aucune mesure de prévention, de réduction ou de réparation n'a été mise en place.

PRISE EN COMPTE DES NUISANCES SONORES ET D'AUTRES FORMES DE POLLUTION SPÉCIFIQUE À L'ACTIVITÉ

Au titre des nuisances sonores, deux salles de spectacles sont équipées de sonomètres. D'autres formes de pollution spécifiques aux activités de Groupe Partouche SA en sus de ce qui est évoqué dans le présent rapport n'ont pas été à ce jour identifiées.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

UTILISATION DES SOLS

Au titre des initiatives remarquables, le Domaine de Forges-les-Eaux dispose

- d'un parcours botanique présentant les différentes espèces végétales présentes autour du lac,
- d'une ruche
- d'une serre connectée pour culture aquaponique verticale

14 entités disposent d'au moins un espace vert aménagé et accessible au public.

Les cas d'utilisation des sols étant observés plus particulièrement dans le cadre de l'exploitation de golf, les produits utilisés respectent les normes en vigueur.

CONSOMMATION D'ÉNERGIES ET APPROVISIONNEMENT

La consommation d'eau sur l'exercice a été de 296 395 m^3. L'approvisionnement se fait sauf exception par le réseau local urbain.

La consommation d'électricité a été de 53 072 627 kw dont 1 297 kw issu de sources renouvelables.

Des dispositifs visant à économiser de l'énergie (ampoules éco-énergétiques, robinets poussoirs, réutilisation de papiers pour brouillons, messages auprès de la clientèle d'hôtel, ampoules led, panneaux photovoltaïques en toiture…) sont en place dans la plupart des filiales.

CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES

Les matières premières consommées correspondent principalement aux achats en restauration. Afin d'éviter les invendus où les plats gaspillés, nous pratiquons une politique d'achats rigoureuse, basée sur le fait que chaque plat est calibré, et répond à une fiche technique précise qui quantifie les produits nécessaires et suffisants à la préparation de chaque plat.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le Groupe Partouche SA et ses filiales effectuent peu de rejets dans l'air et dans l'eau qui exercent des impacts directs sur l'environnement. Toutes les eaux évacuées sont directement acheminées au réseau d'assainissement de la commune où est située l'entreprise. Les rejets dans l'air n'ont pas fait l'objet à ce jour d'une étude relative aux rejets de gaz à effet de serre, les entreprises de Groupe Partouche SA ayant une activité de service qui ne suppose ni processus de transformation industrielle ou chimique ni de recours significatif aux modes de transports existants.

Le poste significatif et identifié d'émissions de gaz à effet de serre généré du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit est celui de l'électricité: 3 971 863 equivalent co^2 (eq. co^2).

A ce jour, nos fournisseurs et sous-traitants ne communiquent pas aux entités un bilan individualisé des émissions de leurs gaz à effet de serre.

Toutefois grâce à notre collaboration avec certains partenaires en charge de la collecte et de la revalorisation des déchets, le gaz à effet de serre non émis est de :

- 1505,11 eq.co^2 kg pour le papier (6 filiales concernées)
- 952,24 eq. co^2 kg pour les bouteilles (4 filiales concernées)
- 359,59 eq co^2 kg pour les gobelets (3 filiales concernées)
- 78,78 eq co^2 kg pour les cannettes(2 filiales concernées)
- 81,75 eq co^2 kg pour les cartouches d'encre (2 filiales concernées)

Les conséquences du changement climatique n'ont pas fait l'objet à ce jour d'un plan en matière d'adaptation.

BIODIVERSITÉ

L'activité ne présente pas à notre connaissance de menace particulière en matière de biodiversité.

Toutefois, le Groupe Partouche est sensible aux questions environnementales.

Ainsi le Groupe Partouche a souhaité inscrire ses filiales dans une démarche verte à travers un dispositif dénommé « Solivert ».Il s'agit d'une action citoyenne de nettoyage de lieux publics dans les villes d'implantation des casinos. Les lieux d'action sont choisis avec chaque municipalité pour être les plus pertinents et les actions les plus efficaces possibles.

20 casinos ont mis en place cette action positive qui fait notamment appel au bénévolat de clients, de collaborateurs et d'habitants de la commune.

17.1.4. Note méthodologique relative à l'élaboration des données sociales et environnementales

Avec l'aide d'un groupe de travail se composant de référents RSE et de contributeurs, les indicateurs RSE ont été ajustés soit dans leur libellé soit dans leur mode calcul dans un souci de fiabilité des données recueillies.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Les données sociales, sociétales et environnementales présentées concernent, l'ensemble des activités sous contrôle opérationnel du Groupe Partouche en France et à l'étranger.

Les données sont reportées en référence aux périmètres suivants :

- Le périmètre dit « Groupe Partouche » est composé du périmètre « Europe » et « Reste du monde »
- Le périmètre dit « Europe » est composé des entités immatriculées en France ainsi que des entités belges et suisses.
- Le périmètre dit « Reste du monde » est composé du seul Casino de Djerba.

Le périmètre de consolidation RSE comprend 55 entités en France, 1 entité en Belgique, 2 entités en Suisse et 1 entité en Tunisie.

MODALITÉS DE COLLECTE, CONSOLIDATION ET CONTRÔLE DES DONNÉES

PÉRIODE DE REPORTING ET RÈGLE DE COMPTABILISATION

Les données collectées concernent la période du 1er novembre 2016 au 31 octobre 2017.

MODALITÉS DE COLLECTE DE DONNÉES

45 référents RSE veillent à la saisie des données au sein des entités qu'ils gèrent puis les valident pour les transmettre à l'administrateur-responsable de la campagne. Certains référents ont en charge plusieurs entités.

Pour les filiales utilisant déjà tout ou partie du logiciel, certaines données sont suggérées par le logiciel qui dispose de quelques données.

Les données ont été recueillies via l'outil Sigma-RH accessible dans chaque filiale du groupe Partouche, sauf pour le Casino de Djerba qui transmet ses données via un fichier Excel. Leurs données sont, ensuite, saisies dans Sigma-RH par le responsable de la campagne.

MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Le système permet de saisir les données, de les calculer puis de les consolider. Il existe plusieurs niveaux de contrôle:

- Les contributeurs saisissent les données au sein de leur entités ;
- Les référents RSE contrôlent les données saisies au sein de leur entité avant de les valider ;
- Le responsable de la campagne contrôle l'ensemble des données recueillies avant de consolider.

PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES PUBLIÉES

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les données s'entendent hors salariés en contrat d'usage dit « extra » et hors artistes. Pour les filiales sous la convention collective des casinos c certaines informations sont demandées par filières-métier.

La filière exploitation jeux regroupant les personnels des jeux de table et des machines à sous ;

La filière exploitation hors-jeux regroupant la restauration, les spectacles, les services d'accueil, la technique et, le cas échéant l'hôtellerie uniquement lorsque l'hôtel est situé dans l'enceinte du casino ;

La filière administration-gestion (secrétariat, comptabilité, informatique).

SPÉCIFICITÉS METHODOLOGIQUES

Données sociales

La plupart des données sociales seront fournies par le siège.

Pour le nombre de CDI (« contrat fixe » pour les filiales hors France) signés au cours de l'exercice : le salarié en CDD qui signe un CDI compte pour une unité même s'il était précédemment salarié.

Pour le nombre de stagiaires présents au cours de l'exercice : un stagiaire qui a effectué 2 stages via 2 conventions de stages compte pour deux unités.

Les motifs de licenciements pris en compte sont les suivants :

- licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement judiciaire LR
- licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement FD
- licenciement pour motif économique LE
- licenciement pour autre motif LA
- licenciement pour faute grave LG
- licenciement pour faute lourde LL
- licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle IM
- licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle IP

Le nombre de salariés en situation de handicap reconnue est comptabilisé au 31.10 2017.

Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31.10.2017 prend en compte les salariés en mi-temps thérapeutique.

Pour calculer les heures d'absences, les motifs suivants ont été retenus :

- ATV Accident du travail / Rechute
- MLH Maladie hospitalisation
- MLP Maladie professionnelle
- TRJ Accident de trajet
- MAL Maladie

Pour le référentiel 2016-2017, un pourcentage de description de fiche de postes est demandé. Le calcul se fait par rapport au nombre de métiers existant et non pas par rapport au nombre de salariés.

Exemple: 1 fiche de poste croupier pour une entreprise, quel que soit le nombre de croupiers qu'elle emploie.

Il convient donc de définir au préalable le nombre de métiers qui existent dans l'entreprise puis faire un ratio du nombre de fiches de poste réalisées par rapport au nombre total de postes.

Les instances représentatives retenues sont :

- Comité d'entreprise
- Délégués du personnel
- Délégation unique du personnel
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Délégués syndicaux

Seules les déclarations d'accident du travail avec arrêt de travail sont comptabilisées.

Le taux de gravité des accidents du travail suit la formule suivante :

(Nombre de journées perdues par incapacité temporaire / le nombre de total d'heures travaillées) x 1 000

Une journée équivaut à 7 heures.

Le nombre de postes aménagés pour des travailleurs ayant une invalidité /inaptitude/ handicap déclarée au cours de l'exercice ne tient compte que des travailleurs présentant :

- une inaptitude rendue après avis de la médecine du travail
- une invalidé classée (niveau 1, 2 ou 3)
- une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

et qui ont bénéficié d'un aménagement de poste de travail physique (chaises, tables etc…) ou organisationnel (aménagement du temps de travail….).

Pour calculer le nombre de salariés formés, un(e) salarié(e) ayant suivi une formation est compté(e) une fois.

Les formations RSE concernent :

- la gestion ou le tri des déchets
- la réduction de la consommation d'eau
- la réduction de la consommation d'énergies
- la préservation de la biodiversité
- le dosage des produits chimiques ou lessiviels
- la manipulation ou le stockage de produits dangereux

Le montant dépensé au titre de la formation professionnelle ne tient compte que des montants hors taxes inscrits sur les conventions. Il convient donc de ne pas ajouter les frais annexes tels que les salaires ou frais de déplacements.

Seules les maladies reconnues au cours de l'exercice fiscal sont comptabilisées. Une personne déjà atteinte d'une maladie professionnelle reconnue sur l'exercice précédent et toujours en maladie ne sera pas donc comptabilisée.

Données sociétales

L'embauche locale s'entend par un recrutement effectué dans un rayon de 50km de l'entité. L'adresse figurant sur le contrat de travail est celle retenue pour identifier les salariés concernés.

Seuls les fournisseurs et sous-traitants avec lesquels l'entité a travaillé au moins une fois au cours de l'année fiscale doivent être comptabilisés.

Exemple : un fournisseur X avec qui la filiale a collaboré de mars 2013 à septembre 2014 puis de janvier 2016 à mars 2017 est comptabilisé.

Un sous-traitant Y qui a travaillé avec la filiale en octobre 2016 n'est pas comptabilisé car l'exercice commence en novembre 2016.

Données Environnementales

Le Groupe Partouche a invité ses filiales à sélectionner un prestataire pour recycler les déchets de bureaux (papier, gobelets, piles, bouteilles en plastiques…). Les différents prestataires choisis par les filiales s'engagent à peser les déchets collectés et à fournir un état régulier aux filiales.

Dans ce cadre, la société ELISE a été présentée et référencée.

Aussi le groupe a souhaité privilégier cette donnée, le recensement de la quantité de déchets d'ordures ménagères étant à ce jour étant peu fiable. Notamment en raison des modes de collecte différents selon les communes et qui pèsent rarement les déchets.

Par ailleurs, le Groupe Partouche publiera une estimation de gaz à effet de serre par catégorie.

17.2 Participations directes et indirectes des dirigeants et mandataires sociaux au capital de Groupe Partouche au 31 octobre 2017

DIRECTOIRE	PARTICIPATION DIRECTE			PARTICIPATION INDIRECTE	OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACQUISITION D'ACTIONS
	ACTIONS	POURCENTAGE		DÉTENTION AU TRAVERS DE FINANCIÈRE PARTOUCHE 1	
		CAPITAL	DROITS DE VOTE		
Fabrice Paire					Néant
Ari Sebag					Néant
Katy Zenou					Néant
Jean-François Largillière					Néant
TOTAL					Néant

CONSEIL DE SURVEILLANCE	PARTICIPATION DIRECTE			PARTICIPATION INDIRECTE	OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACQUISITION D'ACTIONS
	ACTIONS	POURCENTAGE		DÉTENTION AU TRAVERS DE FINANCIÈRE PARTOUCHE 1	
		CAPITAL	DROITS DE VOTE		
Patrick Partouche					Néant
Isidore Partouche					Néant
Gaston Ghrenassia				NS	Néant
Hubert Benhamou					Néant
Walter Butler					Néant
Véronique Masi Forneri					Néant
Daniel Cohen					Néant
TOTAL					Néant

(1) Financière Partouche détient 66,45 % du capital de Groupe Partouche.

17.3 Participation des salariés dans le capital de Groupe Partouche

17.3.1 Intéressement

Dans la SA Groupe Partouche, il n'existe à ce jour, aucun contrat d'intéressement et de participation du personnel.

17.3.2 Participation

En application des dispositions de l'article L.225-102 du Code de commerce, nous vous indiquons qu'il n'y a aucune participation des salariés au capital social dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise au dernier jour de l'exercice, soit le 31 octobre 2017.

17.3.3 Actionnariat salarié

Néant.