

POLITIQUE SOCIALE 2022

Fondée sur la prééminence de la partie prenante « Collaborateurs » pour Résistex, la politique sociale 2022 illustre le principe d'équilibre nécessaire entre leurs attentes, leurs droits et leurs engagements en faveur de l'entreprise



Sous diverses appellations, « Laissez entrer le soleil », « L'Humain au cœur », des moyens ont été mis en place pour la satisfaction des collaborateurs en vue de favoriser, en chaîne, la convivialité, le maintien de la paix sociale, la créativité, la fidélisation des collaborateurs, leur engagement.

En effet, Résistex considère que c'est l'engagement de collaborateurs motivés, épanouis, ainsi que le développement de la richesse immatérielle qu'ils constituent, qui entraînent par contre coup la satisfaction des clients, engendrant à son tour la performance économique. Des collaborateurs fortement impliqués dans l'entreprise sont acteurs du développement de celle-ci.

La Politique sociale 2022 pose les principes suivants :

Les droits humains tels que définis dans les législations françaises et internationales sont le fondement normatif des dispositions sociales de l'entreprise. Mais celles-ci vont bien au-delà, dans l'esprit d'humanisme qui est celui du dirigeant. Les objectifs de bien-être au travail, égalité des chances, égalité des sexes, égalité devant la rémunération et accès égal aux différents métiers de l'entreprise motivent des collaborations avec des associations et des think tanks en mesure d'apporter une prise de conscience et des partages de bonnes pratiques. L'intégration de jeunes, et notamment l'emploi d'alternants, traduit la volonté à la fois de se rapprocher de ceux qui portent en eux les changements de paradigmes et de faciliter leur insertion dans le monde du travail.

Les comportements, les relations doivent emprunter aux valeurs que Résistex s'est choisies de façon collaborative : l'Audace, la Confiance, l'Engagement et l'Honnêteté, valeurs qu'il est important de rappeler régulièrement. Respecter les principes de l'éthique a été rappelé et décliné dans une charte signée par tous.

La logique de « gagnant-gagnant » doit favoriser l'atteinte de ces objectifs. Elle passe par l'idée d'une entreprise reconnaissante, bienfaitrice, inspirante, préoccupée de la santé et du bien-être de ses collaborateurs, de leur épanouissement professionnel. L'entreprise attend de leur part un engagement allant au-delà de la réalisation simple de la prestation métier. Au recrutement, une bonne part de l'évaluation du futur collaborateur repose sur sa capacité à adhérer à la culture et aux valeurs de l'entreprise, à s'approprier l'esprit de mission que Résistex développe avec son nouveau statut d'entreprise à mission.

La déclinaison opérationnelle de cette philosophie consiste par exemple à mettre en place pour les nouveaux collaborateurs un engagement allant au-delà des durées habituelles via des formules avantageuses pour lui-même et pour l'entreprise, par exemple avec un contrat de 37 heures, ou de proposer une activité liée à la réalisation des Objectifs de Développement Durable, soit à partir d'une idée qui lui est propre soit à partir d'un projet défini de façon collaborative dans chaque Service. Ces règles doivent se mettre en place de façon progressive et volontaire pour les collaborateurs déjà embauchés.

En cohérence avec l'amélioration de la concertation de Résistex avec ses parties prenantes, le lien entre Résistex et ses collaborateurs est favorisé avec :

- la mise en place d'Eurécia, un Système numérique de gestion des RH (SIRH), offre aux collaborateurs un niveau élevé de transparence sur les différentes fonctions et sur leur Dossier ainsi qu'un accès aux fonctionnalités de gestion du temps de travail,

- la réalisation bisannuelle d'un baromètre social, pour mesurer le niveau d'engagement et de confiance des collaborateurs, ainsi que l'adoption du module Bien-être d'Eurécia,

- le projet de réalisation d'un BDES (Base de Données Economiques et Sociales) permettant d'alimenter la démarche d'amélioration continue, ainsi que la relance du tableau de bord RSE, et la démarche de GPEC,

- la formalisation d'un Système de Gestion Sociale et sa mise à jour dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue du système social,

- la possibilité de rencontrer des

La liberté d'expression des collaborateurs est un principe qui doit trouver ses possibilités dans :

- la tenue régulière des réunions du Comité Social et Economique
- la possibilité donnée de rejoindre un syndicat de son choix, deux visites de représentants de syndicats professionnels sont à organiser cette année,
- la possibilité qui est donnée aux collaborateurs de passer des alertes, avis et signalements sur tous les événements ou comportements qui pourraient impacter le droit, le bien-être, la motivation des collaborateurs ou les règles posées dans la charte de l'éthique Résistex.
- les entretiens annuels et professionnels, qui permettent non seulement de prendre en compte dans des projets stratégiques de Résistex et des objectifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, mais aussi de recueillir les souhaits de propositions des collaborateurs en vue de demandes de toutes natures et notamment de mobilité interne pour un enrichissement des trajectoires professionnelles.

Le lieu de travail étant un élément impactant la qualité de vie au travail, le projet de rénovation du bâtiment de Résistex constitue l'opportunité, pour Résistex, de prendre en compte le bien-être de ses collaborateurs, de leur témoigner du respect et de favoriser la performance des processus métier qu'ils mettent en œuvre. Ceux-ci seront donc associés aux différentes étapes de ce projet.