



COMMUNICATION DE PROGRES 2013

Engagement du Dirigeant

La "croissance verte", le débat national sur la « transition énergétique », à la fois fondés sur le respect de l'environnement et porteurs d'innovations, ouvrent à Résistex, PME familiale spécialisée dans l'éclairage à haute efficacité énergétique, les portes d'un développement exceptionnel.

Dans ce contexte, notre Entreprise trouve ses fondations dans la place qui est donnée aux Hommes et aux Femmes qui en constituent les forces vives et aux valeurs qu'avec eux Résistex s'est choisies : l'Audace, la Confiance, l'Honnêteté et l'Engagement...

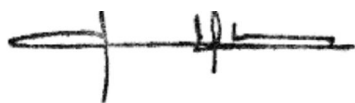
Etre engagé...



Résistex s'y efforce au quotidien vis-à-vis de ses employés, de son marché et de son territoire. Nous avons entamé récemment une démarche de Responsabilité Sociétale, où la lutte contre le réchauffement climatique, le bien-être des générations futures, le partage avec nos employés et l'ancrage territorial sont les objectifs qui guident nos actes de gouvernance responsable – réflexion, anticipation, décision, implication, partage, évaluation - vis-à-vis de nos parties prenantes.

Avec l'adhésion de Résistex au Pacte Mondial des Nations Unies, en mars 2012, nous confirmons cette volonté, nous affirmons nos engagements à mettre en œuvre les principes du Global Compact et à les diffuser en participant aux activités du Réseau, en communiquant sur le Global Compact et en nous conduisant de façon exemplaire.

Nous avons choisi de nous engager dès notre première Communication de Progrès sur les 10 principes du Pacte. D'ici un an, nous prendrons acte de nos résultats, dans une vision d'apprentissage et de progrès dans le temps.



Bernard Alfandari

Président

Engagements de progrès

DROITS DE L'HOMME et CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Humain au cœur du projet d'entreprise est la raison d'être de Résistex, dans le cadre de sa mission de vente de « justes solutions Lumière ». Les droits de l'Homme et les conditions de travail font donc partie des priorités de Résistex et de son Président.

Bien que les réalisations soient déjà marquantes dans ce domaine, l'ambition de progrès est encore forte et les actions engagées pour 2013 sont nombreuses.

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Ne sont considérés, dans la mise en œuvre de ce principe, que les salariés de l'entreprise, et non les engagements que Résistex pourrait prendre dans le cadre de ses relations internationales, avec ses fournisseurs, qui sont présentées dans le cadre des principes 2, 4 et 5.

Dans ses activités qui concernent l'application du droit international en Europe, Résistex va bien au-delà du simple respect des droits de l'Homme en mettant en place des politiques sociales favorables à l'épanouissement de ces droits, le plus souvent au-delà des dispositions du droit international.

Affirmer les valeurs de justice et de dignité humaine :

Il a été prouvé, dans maintes entreprises, que la répétition de dérapages sans gravité apparente peut, insensiblement, constituer une cause de stress et d'atteinte à la dignité. Il est donc nécessaire de protéger les salariés de ce danger, très en amont.

Engagement de progrès 2013 :

- **Prévenir les risques psychosociaux** (stress, violence au travail, harcèlement moral et sexuel) : Résistex luttera contre toutes dérives susceptibles de porter atteinte à l'équité ou à la dignité humaine, telles que définies dans le Règlement Intérieur. La personne en souffrance peut trouver, au tableau d'affichage obligatoire de l'entreprise, la liste des interlocuteurs externes spécialisés pour prendre en charge les problèmes de stress ou violence au travail. Cette information sera enrichie et mise en valeur (Mesure 1.1.A).
- Pour intervenir plus en amont, il sera également instauré une obligation, pour les DP, de signalement des cas de détresse psychologique au cours de la réunion mensuelle avec la Direction. Un « registre chrono » confidentiel, gardé au sein des RH, permettra de vérifier que la question a été posée au cours de la réunion DP, et de tracer, le cas échéant, la prise en compte des situations individuelles potentiellement à risques (Mesure 1.1.B).
- **Viser à une plus juste rémunération** : Le principe de l'intéressement du personnel aux résultats de l'Entreprise a été décidé en milieu d'année 2012 et mis en œuvre dès la fin de l'année, sur la base d'une répartition égale du montant de l'intéressement entre tous les salariés. Un plan d'épargne Entreprise sera mis en place pour intégrer l'intéressement au profit de l'ensemble du personnel (Mesure 1.1.C)

Améliorer les conditions d'épanouissement professionnel : pour favoriser l'épanouissement professionnel, condition de motivation et donc d'efficacité du personnel de l'entreprise, Résistex travaille dans deux directions :

- la formation, puisqu'en 2012, deux fois plus de journées de formation ont été offertes que ce que fixe l'obligation légale.
- la sécurisation des parcours professionnels : systématisation des emplois en CDI, recours exceptionnel aux emplois en interim et CDD.

Engagement de progrès 2013 :

- **Mieux appréhender les souhaits d'évolution et les potentiels du collaborateur** en vue soit du maintien de celui-ci dans son poste dans de meilleures conditions, soit en vue d'une évolution répondant aux exigences du Marché et de la stratégie de Résistex : Cet objectif sera poursuivi avec la mise en place d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) (Mesure 1.2.A) comportant :

- o la formalisation de la description des missions actuelles,
- o l'élaboration de fiches de fonctions comprenant les missions principales et les moyens nécessaires à leur bonne réalisation,
- o la tenue d'entretiens individuels
- o la réflexion, accompagnée par un consultant, des actions à mener pour optimiser la valorisation des potentialités individuelles
- o la formation métier

Rechercher le meilleur équilibre entre intérêt de l'entreprise et prise en compte de la vie privée

Engagement de progrès 2013 :

- **Envisager d'instaurer une souplesse d'horaires de travail permettant aux salariés de gérer les impondérables de la vie privée tout en assurant la continuité du service et en tenant compte de la variabilité de l'activité de l'entreprise à l'intérieur du mois.** Une concertation sera lancée pour évaluer la pertinence d'un accord collectif sur la flexibilité des Horaires de travail pouvant à terme aboutir au principe de mensualisation du temps de travail. La tenue de cercles de réflexion partagée, entre la direction et les salariés, par service, le vendredi AM, en heures supplémentaires, débouchera sur la proposition de solutions gagnant/gagnant pour l'entreprise et les salariés, et la rédaction d'un compte-rendu d'analyse argumenté (Mesure 1.3.A).

- Afin de garantir les droits de liberté, de justice et de sécurité, **bien encadrer le droit de l'employeur à exercer des contrôles individuels :**

- o contrôle à domicile en cas d'arrêt maladie (Mesure 1.3.B) : consultation préalable des Délégués du Personnel, dont l'avis sert aide à fonder la décision de contrôle, pour limiter ces contrôles à la stricte prévention de pratiques abusives de la part des salariés
- o contrôle d'alcoolémie et d'usage de stupéfiants sur le lieu de travail (Mesure 1.3.C) : Diffusion d'une note de service présentant le mode d'exercice des contrôles : initiative du responsable de service, information des DP, mention dans le registre confidentiel et respect de la confidentialité.

- L'obligation faite aux DP, lors des réunions mensuelles avec la Direction, de signalement des cas de détresse psychologique (Mesure 1.1.B) sera mise en œuvre **dans le respect de la vie privée.**

Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail : Un DU (Document Unique) a été mis en place en 2009, dans le cadre de la démarche de Qualité. Un cahier est tenu par le Responsable Qualité pour relever les problèmes éventuels en termes de sécurité et de santé ainsi que les propositions d'amélioration.

Une salle de sport ainsi qu'un sanitaire/douche ont été aménagés dans les locaux de Résistex. C'est à l'origine une initiative de quelques collaborateurs, reprise et amplifiée par la Direction de l'entreprise. Ainsi, le personnel peut s'adonner à des pratiques sportives en dehors des heures de travail au sein même de l'entreprise.

Les services d'un ostéopathe sont offerts, également dans le cadre de l'entreprise, une journée par semaine, permettant à chaque collaborateur qui le souhaite de bénéficier d'un rendez-vous gratuit une fois par mois en moyenne pendant ses heures de travail. La mission de l'ostéopathe n'est pas guidée par un souci d'économie pour l'entreprise mais par la recherche du bien-être au quotidien.

Engagement de progrès 2013 : Cinq mesures devraient permettre d'améliorer le bien-être ou la sécurité au travail des collaborateurs.

- **La mise en place d'un « Comité DU »** tournant, avec la définition de ses objectifs, des moyens à mettre en place pour pouvoir recenser les problèmes et les incidents, proposer des actions correctives et alimenter le Comité de Risques (Mesure 1.4.A)

- **L'organisation de communications**, en concertation avec les Délégués du Personnel, sur **les plus grands risques** et les mesures de prévention mises en place. (Mesure 1.4.B).

- **Le principe de co-construction**, entre collaborateurs et Direction, pour l'élaboration d'une « **Fiche de pénibilité** » pour chaque salarié (mesure qui devient obligatoire en 2013). La fiche doit permettre de répertorier les expositions de chaque salarié aux risques pouvant avoir un effet néfaste sur sa santé, la durée de cette exposition et les mesures de prévention adaptées (Mesure 1.4.C).

- **Dans le même ordre d'idée, l'ostéopathe identifiera, sur le terrain, les types de gestes et postures susceptibles de favoriser le développement de pathologies**, et elle préconisera des gestes et postures de substitution adaptés à chaque poste. (Mesure 1.4.D)

- **L'amélioration du Poste de travail de l'emballleur et préparateur de commande** sera en 2013 la première concrétisation de la prise en compte de la pénibilité du travail (Mesure 1.4.E)

Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise : De nouveaux dispositifs ont été mis en place pour favoriser la réflexion et la discussion collectives sur différents thèmes liés à l'entreprise et aux conditions de travail : réunions générales au Siège, questionnaires anonymes de mesure de satisfaction, tables rondes, cercles de réflexion, ateliers et journées conviviales d'échanges. C'est dans ce cadre notamment que s'est déroulé en 2012 un travail collectif d'identification des valeurs partagées de l'entreprise.

Engagement de progrès 2013 : Intensifier la mise en œuvre de ces outils, dans le respect de l'esprit qui a procédé à leur création.

- Au minimum **deux occasions de concertation** seront créées dans l'année, le thème étant choisi avec les Délégués du Personnel en fonction des priorités ressenties par l'ensemble des collaborateurs, par exemple la flexibilité des Horaires, le choix du programme de la journée « Incentive »... (Mesure 1.5.A)

- La publication d'une « Gazette » interne vise à donner, depuis août 2012, la parole aux personnes qui le souhaitent sur des thèmes liés à leur activité professionnelle et extra-professionnelle au sein de Résistex. **Pour qu'elle soit un meilleur support de l'expression des collaborateurs** de Résistex, la ligne éditoriale et le processus de rédaction des articles seront améliorés et formalisés par le Comité de Pilotage (Mesure 1.5.B).

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Un Syndicat et un Comité d'entreprise ont existé dans le passé. Aujourd'hui, les délégués du personnel sont les seuls représentants du personnel, salariés cadres et salariés non cadres. Ils ont toutes les attributions obligatoires légales de représentation et de négociation.

Engagement de progrès 2013 : Il porte sur le développement de l'efficacité de la mission des Délégués du Personnel.

- **Réfléchir, avec les DP, à leurs besoins de formation spécifique** pour le prochain mandat (2014) afin qu'ils assurent mieux leurs devoirs de représentation, qu'ils connaissent mieux les droits qu'ils sont sensés défendre et les moyens qui sont à leur disposition dans cet objectif (Mesure 3.1.A).
- Lancer une concertation avec les DP pour favoriser, **encourager l'expression des salariés** auprès des DP, avant les réunions DP/Direction, et veiller à une bonne diffusion des réponses de la Direction (Mesure 3.1.B).

Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits en matière de droits de l'Homme

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Le travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants sont des pratiques peu courantes dans nos pays d'Europe. Pour ses propres activités, Résistex est respectueux de ces principes.

Des progrès peuvent être réalisés chez les fournisseurs dont les activités sont situées dans des pays émergents, où ces pratiques (travail des enfants, discrimination, conditions de santé et de sécurité au travail) peuvent encore être en cours.

Jusqu'à aujourd'hui, le responsable Achat de Résistex procédait, lors de ses visites, à des contrôles visuels des conditions de travail et du respect des droits humains, liés à l'environnement, la sûreté, le travail des enfants ... Ce constat visuel déterminait l'acceptation ou le refus de contractualisation avec ces fournisseurs. Résistex souhaite aller plus loin, en contribuant à ce que ses fournisseurs fassent des progrès dans le champ des trois principes.

Engagement de progrès 2013 : Résistex définit deux objectifs pour tenter d'influencer les pratiques de ses fournisseurs hors Europe, se donnant ainsi la possibilité de refuser de se rendre complice de la violation de droits.

- **Réaliser un recensement sur les exigences du Droits International et les législations locales** en termes de droits de l'Homme pour pouvoir, dans une prochaine étape, définir les exigences à partir desquelles Résistex s'interdit de travailler avec un fournisseur et les traduire dans les conditions d'achat (Mesure 2.1.A).

- **Sensibiliser les fournisseurs en vue d'améliorer leurs comportements, leurs pratiques :** Cette sensibilisation passe dans un premier temps par la diffusion d'un questionnaire de sensibilisation à la RSE, auprès des fournisseurs, pour au minimum déclencher une prise de conscience et si possible des actions de progrès en matière de respect des normes internationales obligatoires, ou des lois sociales et du droit du travail du pays concerné (Mesure 4/5.1.A).

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Le principe de non discrimination est appliqué lors des recrutements et la gestion des carrières puisque les trois critères de sélection sont : le niveau de compétences, le potentiel d'évolution et l'esprit d'équipe.

Lors d'une réflexion collective avec le personnel, la question du respect de la diversité a été soulevée avec l'ensemble du personnel, qui a jugé qu'il est effectif au sein de l'entreprise.

Pour appliquer ce principe dans une logique d'ancrage territorial, Résistex a également mis en place localement des collaborations externes visant à proposer à des publics en difficulté, détenus, handicapés, des activités d'assemblage et de câblage de ses propres produits.

Une offre de partenariat a été proposée en 2012 aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) de la région de Nice pour l'assemblage de produits dans les locaux de Résistex. Un atelier de montage a été aménagé pour pouvoir recevoir entre 6 et 8 handicapés. Cette collaboration n'a pas encore été concrétisée car le modèle économique doit être amélioré.

Engagement de progrès 2013 :

- **Inscrire formellement le principe de non discrimination** dans le texte du Règlement Intérieur, à la fois dans le cadre de la protection contre le harcèlement moral mais aussi comme un objectif général de gestion des carrières (Mesure 6.1.A).
- Veiller à maintenir l'accueil ou le maintien dans l'effectif à **la fois de jeunes** (contrats d'apprentissage) **et de séniors** (contrats séniors) (Mesure 6.2.A).
- Maintenir un volume d'activités de montage sous-traitées dans les ESAT (Mesure 6.2.B).
- Etudier les propositions de partenariat des ESAT dans nos locaux prévus à cet effet (Mesure 6.2.C).

ENVIRONNEMENT

Résistex s'est engagée à mettre sur le Marché des solutions d'éclairage basées sur des luminaires à haute efficacité énergétique. Ce faisant, Résistex contribue à la réduction des émissions de CO2 liées à la phase d'utilisation des produits vendus chaque année, et à la maîtrise de la demande en électricité. La réalisation du Bilan Carbone a conduit à identifier des pistes d'amélioration qui ont commencé à être déployées.

Résistex lutte ainsi contre le réchauffement climatique et contre la raréfaction des ressources naturelles fossiles, pour ne pas compromettre les besoins des générations futures.

Son SME (Système de Management Environnemental), initié en 2009, inclut une démarche d'éco-conception des produits, leur analyse de cycle de vie, la mesure de leurs impacts environnementaux et, en fin de cycle de vie, la collecte et le traitement des déchets (DEEE).

Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Le strict respect des normes environnementales, l'incessante formation des opérateurs, le système de Management Environnemental constamment évalué, laissent peu de place pour l'apparition de problèmes entraînant des dégâts graves ou irréversibles. Cependant, par définition, le principe de précaution justifie de prendre les dispositions qui limitent la probabilité d'occurrence de dangers.

Engagement de progrès 2013 :

Risques sanitaires liés aux produits :

Mettre en place, sous la responsabilité du Comité Risques, une action de veille (Mesure 7.1.A.)

- S'appuyer sur les publications de l'AFE et du GIL sur les études scientifiques dans les domaines qui pourraient impacter la santé, la sécurité des utilisateurs de solutions d'éclairage.
- Systématiser et tracer dans le CR des comités Risques, le contrôle de la parution de publications alarmistes ; en cas de publications alarmistes, assurer la justification d'un débat et de conclusions prises en internes, éclairées le cas échéant par des informations complémentaires.

Autres risques

- **Créer un Comité de risque** : il aura pour fonction la prévention de tous les risques, humains, informatiques, mais aussi environnementaux. L'objectif pour l'année 2013 est sa mise en place effective, ainsi que l'élaboration d'un plan d'actions priorisées (Mesure 7.2.A)
- **Mettre à l'étude et formaliser un Plan de Continuité d'Activité** : un PCA est à l'étude ; il permettra de prévenir les risques de rupture de l'activité, quelles qu'en soient les causes. En termes environnementaux, le PCA devra avoir pour effet en 2013 :
 - de gérer les risques d'incendie (Mesure 7.3.A)
 - de gérer les risques d'inondation (Mesure 7.3.B)

Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Résistex se positionne de deux façons vis-à-vis de la promotion d'une responsabilité en matière d'environnement.

Tout d'abord, Résistex a affirmé sa responsabilité en matière d'environnement en entamant en 2008 une démarche de Management Environnemental en 3 étapes visant à la maîtrise de la gestion de ses propres impacts environnementaux, notamment au travers de ses produits et services. Résistex a atteint en 2009 le niveau 2 de la certification ISO 14001 par étapes.

De plus, Résistex participe à des initiatives tendant à sensibiliser divers publics externes à leur responsabilité en matière environnementale, notamment par l'intermédiaire de son Président qui participe à la réflexion et aux actions d'instances publiques (Europe, Ministère, NF Eclairage) et de la profession (GIL, CELMA, Lighting Europe).

Engagement de progrès 2013 :

- **Relancer la démarche de management environnemental de Résistex** : l'objectif est de réactualiser le système de management environnemental et d'obtenir la certification ISO 14001. Pour 2013, l'engagement est de planifier la démarche de certification (Mesure 8.1.A).
- **Sensibiliser le client / grand public** en continuant à participer à l'opération nationale d'expérimentation de l'affichage environnemental des produits lancée par le Ministère de l'Environnement (Mesure 8.2.A).
- **Promouvoir les produits** les plus respectueux de l'environnement auprès du **client / professionnel** : Résistex va systématiser la réalisation de Profils Environnementaux Produit (PEP) pour tous les produits destinés aux projets de construction de bâtiments HQE (Mesure 8.2.B).
- **Accompagner les acteurs institutionnels et économiques locaux** : Résistex va lancer, sous forme d'un partenariat public/privé, l'opération « Rénovation de l'éclairage de la Commune de Saint André de la Roche », commune du site de Résistex, dans le cadre d'un projet porté par Chambre de Commerce et d'Industrie Nice Côte d'Azur, avec le concours des entreprises du département impliquées dans la démarche « Eclairage efficace du 06 ». A terme, l'objectif de réduction est de 50% de la consommation électrique de l'éclairage des Particuliers, Commerces, Industries, Bâtiments communaux, Eclairage public sur la Commune (Mesure 8.2.C).

Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement font partie du cœur de métier de Résistex, qui propose des Solutions Lumière toujours moins consommatrices d'énergie, à qualité d'éclairage égale.

En 2008, Résistex s'était engagé à réduire de 40% l'émission de GES de ses produits à l'horizon de 2020, un objectif deux fois plus ambitieux que celui assigné par la Commission Européenne (Programme 3X20).

Deux groupes de moyens ont été activés dans cet objectif :

- Le lancement d'une démarche d'éco-conception, visant à la diminution de la consommation de matières premières non renouvelables et à l'amélioration de l'efficacité énergétique des produits
- La mise en place d'un Bureau d'Etudes, chargé de réaliser des projets d'éclairage incluant une gestion plus intelligente (Smart Lighting).

Dès 2012, l'objectif de baisse de 20% des émissions de CO2 que la Commission Européenne a fixé pour 2020, a déjà été atteint.

Or, la raison d'être de Résistex est la lutte contre le réchauffement climatique, qui passe par la réduction de ses émissions de GES, dont le premier poste est la consommation électrique des luminaires mis par elle chaque année sur le Marché. C'est donc sur ce point que les engagements de progrès portent en 2013.

Engagement de progrès 2013 :

Performance énergétique :

- **Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage proposés aux clients :**
 - Augmenter la proportion des produits à haute efficacité énergétique dans les ventes :** lampes à haute efficacité énergétique, LED, alimentations et ballasts électroniques, rendement optique des réflecteurs, recours accru à la gestion de l'éclairage (Mesure 9.1.A)
 - Réaliser plus systématiquement des études de besoin,** mettant en avant le coût total de possession de l'installation de l'éclairage. Ces études utilisent un logiciel d'éclairage innovant permettant d'évaluer l'efficacité des « solutions lumière » tant au niveau photométrique, qu'au niveau du bilan énergétique et du bilan financier. Cet objectif sera soutenu par la sensibilisation des commerciaux aux enjeux de ce type d'étude et par un complément de formation au logiciel spécifique pour leur permettre de réaliser les études les plus simples par eux-mêmes (9.1.B).
- **Diminuer la consommation énergétique interne :** Un objectif annuel de – 2 % des dépenses énergétiques a été fixé ; il sera atteint par :
 - o **La poursuite de la rénovation des installations d'éclairage** des entrepôts et des bureaux (luminaires fluorescents avec alimentation électronique, luminaires à LED, gestion de l'éclairage avec détection de présence et avec interrupteurs crépusculaires (Mesure 9.2.A).
 - o **Baisse de la consommation énergétique liée au chauffage des locaux au niveau du magasin** par l'installation d'une programmation centralisée des aérothermes au gaz de ville (Mesure 9.2.B).

Consommation de matière :

- Participer à l'augmentation du taux de récupération des déchets, conformément aux exigences de la Directive 2003/108/CE. Cet objectif s'applique :
 - o Aux produits récupérés par Résistex, centre de collecte : depuis 2011, Résistex est le premier centre de collecte de DEEE du département 06. L'engagement (Mesure 9.3.A) est de faire collecter 100% des DEEE (issus du SAV de Résistex ou retournés, cassés, mis au rebut...) par la filière spécialisée de récupération et recyclage.
 - o Aux produits mis sur le marché et collectés par des organismes tiers, en maintenant l'adhésion à l'éco-organisme en charge de la collecte et du recyclage des luminaires professionnels (Mesure 9.3.B).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les engagements contractuels de Résistex traduisent en toute transparence ses pratiques, aussi bien dans les relations avec les fournisseurs que dans les relations clients.

Ces pratiques sont spontanément vertueuses, Résistex n'a jamais formalisé de démarche liée à la lutte contre la corruption.

Engagement de progrès 2013 : Résistex s'engage pour l'année 2013 dans deux directions : dans le cadre de ses propres pratiques, et dans le cadre de celles de ses partenaires.

- **Réaffirmer la volonté de régularité des pratiques Business de Résistex :**
 - o **sensibilisation du personnel de Résistex aux risques de corruption** en explicitant les enjeux, les risques et les valeurs qui seraient bafouées par cette pratique (Mesures 10.1.A)
 - o **interdiction formelle de toute pratique de corruption** (Mesure 10.1.B) :
 - Intégration de l'interdiction de corruption dans les conditions de vente de Résistex : Interdiction d'offrir, au-delà des limites fiscales, et/ou de manière occulte, un cadeau, de l'argent, ou d'autres avantages en nature, constituant un enrichissement personnel pour un contact client ou un intermédiaire, en vue de l'obtention d'un marché.
 - Préparation de la formalisation de l'interdiction de corruption pour intégration dans les futures conditions d'achat des contrats fournisseurs : interdiction d'accepter, à titre individuel et de manière occulte, un cadeau, un prêt, de l'argent, des récompenses ou autres avantages en nature.
- **Sensibiliser les partenaires de Résistex aux risques de corruption et à l'importance des bonnes pratiques Business, notamment ceux qui sont situés dans des Pays où les pratiques ne sont pas encore strictement encadrées.**
 - o **Un questionnaire de sensibilisation RSE** sera adressé aux fournisseurs, visant à faire prendre conscience à ceux-ci de leurs obligations morales (Mesure 10.2.A).

TABLEAU DE BORD POUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE PROGRES

N°	Engagement pris	Mesure à mettre en place	Indicateur de suivi
1	Affirmer les valeurs de Justice et de Dignité Humaine	1.1.A. Enrichissement et mise en valeur de l'affichage pour la protection contre les risques psychosociaux	Fait/non fait
1	Affirmer les valeurs de Justice et de Dignité Humaine	1.1.B. Ouverture d'un registre chrono confidentiel pour tracer les échanges Direction / DP concernant les risques psychosociaux et les contrôles individuels souhaités par la Direction	Registre confidentiel ouvert et alimenté à chaque réunion
1	Affirmer les valeurs de Justice et de Dignité Humaine	1.1.C. Mise en place d'un plan d'épargne entreprise participant à une juste rémunération	Fait/non fait
1	Améliorer les conditions d'épanouissement professionnel	1.2.A. Mise en place d'une GPEC	Déroulement de toutes les étapes du processus GPEC, y compris fiches de fonction Questionnaire d'évaluation sur la compréhension de la démarche et son intérêt comme moyen d'épanouissement prof. (2/3 des pers. satisfaites)
1	Meilleur équilibre entre intérêt de l'entreprise et prise en compte de la vie privée	1.3.A. Réalisation d'une étude sur l'adaptabilité des horaires	Cercles de réflexion tenus Compte rendu d'analyse argumenté
1	Meilleur équilibre entre intérêt de l'entreprise et prise en compte de la vie privée	1.3.B. Cadrage des conditions de réalisation des contrôles – arrêt maladie : consultation DP	Consultation des DP tracée dans le « Registre confidentiel »
1	Meilleur équilibre entre intérêt de l'entreprise et prise en compte de la vie privée	1.3.C. Cadrage des conditions de réalisation des contrôles – alcoolémie, stupéfiants : Diffusion d'une note de service	Diffusion de la note de service
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.4.A. Mise en place d'un Comité DU	Mise en place du Comité et règles définies dans le processus support adéquat
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.4.B. Communication auprès du personnel sur les plus grands risques	Documents rédigés sur les points à risque Communication au cours d'une réunion d'information Document support distribué
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.4.C. Elaboration de « Fiches de pénibilité » en mode co-construction	Fiches rédigées, mises à jour, et à la disposition du salarié
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.4.D. Etude par l'ostéopathe des gestes et postures adaptés	Rapport d'audit des gestes et postures réalisé Préconisations par types de poste transmises aux salariés
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.4.E. Amélioration du Poste de travail de l'emballeur	Mise en place d'un mobilier plus ergonomique
1	Donner à chacun la possibilité de	1.5.A. Créer deux occasions minimum de concertation avec le	2 thèmes traités en ateliers

	s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	personnel	
1	Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.5.B. Rédiger un processus concerté de rédaction des Gazettes	Rédaction d'un document
2	Ne pas se rendre complice de violation des droits en matière de droits de l'Homme	2.1.A. Réaliser un recensement des exigences du Droit International et des législations locales en termes de droits de l'Homme	Recensement réalisé
3	Développer l'efficacité de la mission des délégués du personnel	3.1.A. Rédiger un plan de formation des DP pour le prochain mandat	Plan de formation rédigé
3	Développer l'efficacité de la mission des délégués du personnel	3.1.B. Lancer une concertation avec les DP pour favoriser les échanges entre salariés et DP et ainsi mieux exploiter les réunions DP/Direction	Concertation systématisée dans les réunions mensuelles DP / Direction Davantage de remontées des salariés constatées par les DP
4/ 5	Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques	4/5.1.A. Diffuser un questionnaire de sensibilisation RSE auprès des fournisseurs hors Europe	Questionnaire diffusé auprès de tous les fournisseurs Nbre de retours effectifs du questionnaire RSE rempli
6	Lutter contre la discrimination	6.1.A. Inscrire formellement le principe de non discrimination dans le Règlement Intérieur	Principe inscrit dans le Règlement Intérieur Pas de plainte en discrimination
6	Lutter contre la discrimination	6.2.A. Maintien de jeunes et seniors dans l'effectif	Au moins 1 contrat jeune (ex alternance) ou sénior par an
6	Lutter contre la discrimination	6.2.B. Maintien de l'effort de prise en compte des ESAT	Existence de « contrats renouvelés »
6	Lutter contre la discrimination	6.2.C. Etude des demandes de partenariat d'ESAT pour un travail dans les locaux de Résistex	100% de réponses faites par courrier aux ESAT
7	Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.1.A. Mettre en place, sous la responsabilité du Comité Risques, une action de veille et de traçabilité	Mention dans le CR de chaque Comité de Risques de l'examen des publications, le cas échéant des articles alarmants et des conclusions prises.
7	Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.2.A. Créer un Comité Risques	Mise en place du Comité et règles définies dans le processus support adéquat NBRE de réunions du comité tenues en 2013
7	Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.3.A . PCA/risques incendie	Fait/non fait
7	Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.3.B . PCA/risques inondation	Fait/non fait

8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.A. Réactualiser la démarche de certification ISO 14001	Planification de la démarche de certification réalisée
8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.A. Participation à l'opération d'expérimentation de l'affichage	Poursuite de la participation à l'action collective du GIL sur l'affichage environnemental des luminaires
8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.B. Réalisation de PEP pour les produits entrant dans bâtiments HQE	Poursuite de la participation à l'action du GIL aux travaux de l'association PEP Eco-passeport PEP réalisés au minimum pour les 10 premiers produits société
8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.C. Rénovation de l'éclairage de la commune de St André de la Roche, commune du site de Résistex	Dossier complet déposé en juin pour concourir au Trophée Climat Energie des Alpes Maritimes
9	Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.A. Davantage de produits HEE dans les ventes	Augmentation de 5 % des produits HEE sur l'ensemble des produits vendus Baisse de l'émission de CO2 moyenne par produit
9	Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.B. Etudes de besoin plus systématiques	NBRE d'études par an Rapport NBRE d'études / NBRE devis - Rapport NBRE commandes / NBRE études Baisse de l'émission de CO2 moyenne par produit
9	Diminuer la consommation énergétique interne	9.2.A. Rénovation des installations d'éclairage dans les entrepôts et les bureaux de Résistex	Travaux effectués -2% des dépenses énergétiques totales
9	Diminuer la consommation énergétique interne	9.2.B. Baisse de la consommation énergétique liée au chauffage des locaux (magasins)	Programmation centralisée du chauffage en place -2% des dépenses énergétiques totales
9	Diminuer la consommation de matière	9.3.A. Viser à une collecte à 100% des DEEE par la filière en organisant une communication interne sur l'interdiction de jeter les DEEE dans les déchets ménagers	Communication interne effectuée
9	Diminuer la consommation de matière	9.3.B. Contribution au financement de l'éco-organisme de recyclage des luminaires professionnels	Maintien de l'adhésion à l'éco-organisme de recyclage
10	Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs	10.1.A : Sensibilisation du personnel à la lutte anti-corruption	Principe explicité au cours de la présentation de la COP
10	Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs	10.1.B : Intégration de l'interdiction de corruption dans les conditions de vente de Résistex. Préparation de la formalisation de l'interdiction de corruption pour intégration dans les futures conditions d'achat des contrats fournisseurs	Intégré dans les conditions de vente Mesure préparée pour intégration dans les conditions d'achat en 2014
10	Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.2.A : Sensibilisation aux effets néfastes de la corruption dans les relations d'affaires, au travers d'un questionnaire de sensibilisation RSE à adresser aux fournisseurs	Questionnaire élaboré