



COMMUNICATION DE PROGRES 2014

Engagement du Dirigeant

La « croissance verte », le débat national sur la « transition énergétique », garants du 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 se construit sur des fondations qui ancrent la place 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...

En adoptant une démarche de RSE et en rejoignant en mars 2012 le réseau du Pacte Mondial des Nations Unies, Résistex s'est engagé dans une action globale liant responsabilité, engagements et performance.



Dès notre première communication de progrès, en 2013, nous avons choisi de nous engager sur les 10 principes du Pacte.

Un an après, et avec le même engagement, l'heure est à l'évaluation de nos efforts, dans la logique d'apprentissage et de progrès dans le temps, que nous avons toujours voulu mettre en avant.

L'œuvre était ambitieuse, avec quelques 39 engagements pris, en 2014 notre COP en compte 26.

La mise en œuvre de ces engagements concernait de nombreux services – RH, commercial, production, développement durable, achats, qualité - je les remercie tous d'avoir su les intégrer avec cohérence dans leurs projets ; certaines mesures ont pris du retard, nous avons veillé, au cours de notre évaluation, à comprendre quels freins en étaient à l'origine et à en tenir compte, pour les desserrer !

Je formule un triple souhait pour cette nouvelle COP 2014 :

- Qu'un peu plus, chaque jour, les valeurs qu'elle porte entrent comme une évidence dans le quotidien de chacun d'entre nous.
- Qu'elle soit une incitation au partage, aux échanges.
- Qu'elle soit une invitation au voyage qui embarque avec nous toutes nos parties prenantes...



Bernard Alfandari

Président

Engagements de progrès

DROITS DE L'HOMME et CONDITIONS DE TRAVAIL

« L'Humain au cœur » du projet d'entreprise est le moteur 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.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

Le positionnement choisi en 2013 reste identique pour 2014 :

- 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.

- Pour ses salariés, Résistex cherche à favoriser l'épanouissement maximal des Droits de l'Homme, bien au-delà des mesures proposées par le droit international et notamment :

- Affirmer des valeurs de justice et dignité humaine,
- Améliorer les conditions d'épanouissement professionnel en appréhendant mieux les souhaits d'évolution et les potentiels du collaborateur
- Rechercher le meilleur équilibre entre intérêt de l'entreprise et prise en compte de la vie privée
- Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail
- Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise

Bilan sur les engagements 2013

→ **Fidèle à son principe d' « Humain au cœur », Résistex a su respecter ses engagements en termes de prise en compte du climat social, d'épanouissement professionnel, d'équité et de confort au travail, avec :**

- la mise en place d'un Plan d'Epargne entreprise visant à l'intéressement au profit de l'ensemble du personnel,
- l'envoi d'un questionnaire individuel (support internet) sur le climat social en juillet par une société spécialisée,
- l'aboutissement quasi-total du programme de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, au travers de la formalisation de la description des missions actuelles, l'élaboration de fiches de fonctions comprenant les missions principales et les moyens nécessaires à leur bonne réalisation, la tenue d'entretiens individuels. La GPEC a déjà eu comme effet deux changements de poste : un manutentionnaire a obtenu la fonction d'infographiste et une assistante des ventes a obtenu la fonction d'assistante des achats.

Appuyés par la mise en place de démarches qualité, les engagements sur la sécurité et la prévention des risques ont également été tenus :

- La mise en place d'un « Comité DU » (Document Unique) est effective, avec la formalisation d'une procédure écrite d'amélioration des conditions de travail, un Comité en place qui a déjà effectué sa

première réunion, établi la liste des risques identifiés, et apporté les premières réponses à apporter au sein d'un plan d'action.

- En ce qui concerne les risques, le protocole de chargement et déchargement des camions de livraison a été mis à jour et un exercice de prévention incendie a été effectué.
- Les fiches de pénibilité ont été élaborées selon un modèle de co-construction collaborateurs / direction, dans le cadre de la mission d'un stagiaire. La communication de ces fiches fait maintenant partie du processus d'accueil des nouveaux arrivants. Une communication doit être faite à toutes les personnes concernées par les tâches pénibles.
- L'étude réalisée par notre ostéopathe sur les types de gestes et postures susceptibles de favoriser le développement de pathologies a été intégrée dans le DU.
- L'amélioration du Poste de travail de l'emballleur et préparateur de commande a été réalisée, sur la base d'une réflexion partagée avec les emballleurs ; elle a donné lieu à la conception d'un nouveau matériel adapté (table d'emballage).

→ D'autres mesures demandent à être mieux définies pour aboutir

- L'encadrement des interventions ou des contrôles effectués par la Direction en vue de la prévention de risques, dont les risques psychosociaux de l'individu, n'avait pas été défini avec suffisamment de précision.

De ce fait, des signalements ont eu lieu entre la Direction et les Délégués du Personnel, mais ils sont restés non tracés. En effet, l'aspect confidentiel des situations (frein des personnes à communiquer sur leur propre situation, crainte de la part d'un tiers qu'un signalement ne puisse être considéré comme de la délation) a rendu difficile la mise en place d'un registre. Pour pallier cette difficulté, en protégeant le respect de la vie privée tout en favorisant l'accompagnement actif de l'entreprise de la personne en difficulté, une nouvelle mesure plus précise est proposée pour 2014. Le principe des contrôles à domicile en cas d'arrêt maladie et des contrôles sur le lieu de travail d'alcoolémie et d'usage de stupéfiants seront également couverts par cette nouvelle mesure précisément cadrée.

- Les occasions de concertation Direction / personnel n'ont pas été mises en place, notamment l'atelier de réflexion sur la souplesse des horaires de travail. La mise en route de ces modes de décision, sur la base de démarches plus concertées, exige un soutien externe pour trouver son organisation.

- Enfin, la Gazette n'ayant pas reçu l'adhésion des collaborateurs, d'autres supports d'expression leur seront proposés.

Engagements de progrès 2014

Les nouveaux engagements visent à redéfinir des mesures qui n'ont pas pu être appliquées en 2013 parce que mal adaptées aux objectifs ou insuffisamment précisées.

1.1. Dans le cadre de la prévention des risques

1.1.A. Redéfinir le cadre des éventuelles interventions de l'Entreprise visant à prévenir les risques psychosociaux, pour les contrôles au domicile (arrêt maladie) ou sur le lieu de travail (usage d'alcool, de stupéfiants). Pour optimiser l'intérêt de ces contrôles tout en assurant au maximum le respect de la vie privée :

- reprendre l'idée d'un « registre chrono » confidentiel, en format papier, gardé au sein des RH,
- lui donner une forme plus cadrée au travers de fiches aux rubriques clairement définies, de type QCM, ciblant des cas précis et des solutions identifiées,
- prévoir de traiter les signalements à la demande des délégués du personnel, d'un Manager ou de la Direction, dans le cadre de réunions extraordinaires, où seuls seront présents les représentants du collège de la personne concernée.

1.1.B. Systématiser la démarche de sensibilisation en introduisant la présentation des risques dans le « circuit de découverte » des nouveaux salariés.

1.1.C. Traiter les problèmes d'accessibilité, et visibilité sur le Parking de la Société.

1.2. Dans le cadre de la mise en place de modes de travail plus collaboratifs :

1.2.A. Accélérer la mise en œuvre des ateliers collaboratifs avec un premier pilote :

- sur le thème des horaires de travail flexibles
- pour le service du Magasin
- avec intervention d'un animateur externe.

1.2.B. Réitérer la diffusion et la prise en compte d'un questionnaire individuel sur le climat social

1.2.C. Proposer, comme alternative à la Gazette interne, la mise en place d'un Réseau social et de ses conditions de succès (formation, choix d'un modérateur, formalisation d'une charte d'utilisation.

1.2.D Mettre en place une organisation en mode projet afin de développer le participatif et collaboratif avec le personnel

1.3. Dans le cadre de son principe d' « Humain au cœur » et ses engagements en termes de prise en compte du climat social, d'épanouissement professionnel, d'équité et de confort au travail, avec :

1.3.A. Mise en place d'un Comité d'Entreprise Externalisé en vue d'augmenter le pouvoir d'achats des collaborateurs.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

Ces dernières années, il n'y a pas eu, de la part du personnel, de volonté exprimée pour une représentation syndicale. Néanmoins, à l'occasion des élections de délégués du personnel, en début d'année 2014, les organisations syndicales ont été invitées à négocier le protocole pré-électoral ; deux d'entre elles ont souhaité être reçues par la Direction qui les a autorisées à tenir une journée de permanence d'information dans l'Entreprise.

Bilan sur les engagements 2013 :

Les engagements, qui portaient sur le développement de l'efficacité de la mission des Délégués du Personnel, ont été tenus puisque des formations pour les nouveaux délégués du personnel ont été inscrites au plan de formation 2014 et un cahier de demandes du personnel a été mis en place et entre en fonction.

Engagements de progrès 2014

Dans la continuité des engagements 2013, en termes de plan de formation pour les DP, il sera procédé en fin d'année à un bilan visant à vérifier le bon déroulement des formations des DP et à une évaluation de l'impact de celles-ci sur l'action des DP.

3.1. Le nouvel engagement consiste à définir un indicateur de mesure qui sera exploité pour évaluer chaque année la progression de l'efficacité du rôle des DP.

1.4 Dans la continuité des engagements 2013, un entretien professionnel spécifique avec les délégués sera réalisé pour évaluer la pertinence et l'efficacité des formations.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ces principes

Comme en 2013, Resistex positionne ses efforts vers 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 exister.

Bilan sur les engagements 2013

Plutôt qu'intervenir sur ce principe auprès de ses fournisseurs au travers d'un rapport de force (refus de contractualisation), Résistex se proposait d'influencer les pratiques de ses fournisseurs hors Europe, en les sensibilisant à la RSE par la remise d'un questionnaire, après avoir procédé à un recensement sur les exigences du Droits International et les législations locales.

N'ayant pas l'expertise pour réaliser une telle étude réglementaire et n'ayant pas pu obtenir d'information suffisante de la part des institutions socioprofessionnelles, le service achat a procédé directement à la formalisation d'un questionnaire sur la base des valeurs retenues par Resistex. Ce questionnaire n'a pas encore été diffusé.

Engagements de progrès 2014

4/5.1. Diffusion du questionnaire et diagnostic sur le niveau de sensibilité et de pratique RSE de chaque fournisseur.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

Le principe de non discrimination se traduit à la fois en interne dans le cadre du recrutement et de la gestion des carrières mais aussi vis-à-vis de publics externes dans le cadre de partenariats.

Bilan sur les engagements 2013

Pour le périmètre interne, le principe de non discrimination a été formalisé et précisé dans le texte du Règlement Intérieur.

Le principe de diversité (jeunes) a été matérialisé par la prolongation d'un contrat d'apprentissage, démarré en 2013, sur l'année 2014.

En externe, les axes de développement des produits de Résistex (plus de produits finis, plus de technicité), les exigences économiques et l'évolution des spécialités des ESAT partenaires n'ont pas permis de développer le volume de travail qui leur était confié l'an passé. Néanmoins, la collaboration est toujours maintenue, notamment en vue de la mise à disposition de locaux Resistex pour un partenariat internalisé.

Engagements de progrès 2014

6.1. Recenser les ESATS du territoire et les informer de la capacité de Résistex d'intégrer en milieu ordinaire dans son atelier de montage/câblage des travailleurs qui évoluaient jusqu'alors en milieu protégé.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

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.

Bilan sur les engagements 2013

Un Comité de Continuité d'activité a été mis en place. Il réunit les membres du CODEX dans le cadre de réunions spécifiques, sur la base d'un plan d'action qui, au-delà des risques liés à la sécurité, couvre plus largement les objectifs de continuité d'activité en tenant compte des risques économiques, financiers, sociaux...

Dans le cadre de notre veille réglementaire, une base d'évaluation documentaire a été acquise auprès d'un consultant externe ; cela nous a permis de vérifier notre niveau de conformité.

Une démarche d'éco-conception de produits a été lancée, participant à la veille environnement-sécurité sur les produits. Le recours au logiciel d'ACV « Bilan Produit » de l'ADEME nous permet de mesurer les impacts environnementaux des produits que nous mettons sur le marché.

En revanche, la lecture de publications par le Comité de Risques n'a pas encore été mise en place.

Engagements de progrès 2014

7.1. Le Comité de continuité d'Activité se réunira 3 fois.

7.2. En juillet paraîtra un Manuel de Gestion de Crise couvrant tous les Plans de Continuité d'Activité, construits en prévision des risques incendie, grève, mouvements sociaux, inondations, coupure d'électricité, rupture d'approvisionnement...

7.3. Les activités relatives à l'environnement seront intégrées dans le circuit d'accueil et les fiches de poste des collaborateurs concernés.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

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

- par une démarche de Management Environnemental
- par sa participation 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 Luminaire) et de la profession (GIL, PISEO, Lighting Europe).

Bilan sur les engagements 2013

La démarche de **management environnemental, interrompue en 2012**, a été relancée en 2013 pour aboutir en fin d'année 2014 à une certification ISO 14001. En cohérence avec cette politique, et en lien direct avec la promotion de la Responsabilité environnementale, les engagements pris ont été respectés :

Pour intervenir sur la sensibilisation des clients finaux, Resistex a continué à participer à l'opération d'expérimentation nationale, lancée par le Ministère de l'Environnement, sur l'affichage environnemental des produits. En outre, le GIL, Syndicat du Luminaire, dont Bernard Alfandari est le président en exercice, collabore avec le LCIE pour lancer un label « NF Luminaire Performance » ; Resistex participera à la rédaction du cahier des charges de ce futur label.

Pour favoriser la promotion des produits les plus respectueux de l'environnement, auprès des clients professionnels, Resistex a réalisé 20 Profils Environnementaux Produit (PEP) qui sont des fiches produits de déclaration environnementale et sanitaire exigées par les clients pour répondre aux appels d'offre des projets de construction de bâtiments HQE.

Enfin, **participant à la promotion des mesures d'efficacité énergétique auprès des particuliers, commerces, industries et collectivités territoriales**, l'opération « Rénovation de l'éclairage de la Commune de Saint André de la Roche », opération collective construite à l'initiative de Resistex, portée par la Chambre de Commerce et d'Industrie Nice Côte d'Azur et des entreprises impliquées dans la démarche « Eclairage efficace du 06 », a reçu le prix du Conseil Général 06 dans le cadre des Trophées Energie Climat 2013 du département.

Engagements de progrès 2014

Pour 2014, les engagements sont :

8.1. Certification ISO 14 001 obtenue à la fin de l'année.

8.2. Production de 20 Profils Environnementaux Produits supplémentaires.

8.3. Mise en place et signature par les transporteurs de Resistex d'un protocole bilingue de chargement et déchargement intégrant des mesures de protection de l'environnement (arrêt du moteur en vue d'une baisse du bruit et de la consommation d'énergie).

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

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 ou supérieure aux installations traditionnelles.

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 aux Etats Membres (Programme 3X20).

Dès 2012, en se basant sur la consommation électrique des luminaires mis par Resistex chaque année sur le Marché, l'objectif de baisse de 20% des émissions de CO2 que la Commission Européenne a fixé pour 2020, avait déjà été atteint.

Aujourd'hui, l'engagement de -40% pris en 2008 est atteint.

Bilan sur les engagements 2013

Les engagements portaient sur trois groupes de moyens :

La démarche d'éco-conception, en place depuis 2008, vise à la diminution de la consommation de matières premières non renouvelables et à l'amélioration de l'efficacité énergétique des produits. En 2013, en cohérence avec cette logique :

- Il n'a pas été possible de vérifier l'augmentation de 5 % de la part des produits HEE (Haute Efficacité Energétique) dans l'ensemble des produits vendus car l'indicateur n'a pas été mis en place.
- le nombre de produits LED au catalogue a été considérablement augmenté : 162 références LED au Catalogue 2013 (ventes 2014) contre 54 au catalogue 2011 (vente 2012) ; les ventes de produits Led ont triplé par rapport à 2012.
- en revanche, l'indicateur permettant d'évaluer l'augmentation du nombre de projets recourant à la gestion de l'éclairage n'a pas été mis en place.
- Les émissions annuelles de CO2 engendrées par l'utilisation de nos produits ont continué à baisser en 2013 (34 000 t contre 45 000 t en 2008).
- 100% des DEEE récupérés par Résistex, lampes et luminaires en fin de vie, ou provenant du SAV, retours clients, casses, mise au rebut... ont été récupérés par la filière spécialisée de récupération et recyclage des déchets. Pour l'avenir, une diminution des volumes de DEEE collectés est à prévoir compte tenu de la durée de vie croissante des nouvelles technologies utilisées dans le luminaire ; beaucoup de luminaires incandescents ou halogènes vont arriver en fin de vie mais ne sont pas éligibles au recyclage...
- l'adhésion à l'éco-organisme RECYLUM, en charge de la collecte et du recyclage des luminaires professionnels a été maintenue.

La gestion plus intelligente de l'éclairage (Smart Lighting), mettant notamment en avant le coût total de possession de l'installation de l'éclairage, doit être un vecteur d'économie énergétique, à qualité de solution lumière égale.

Le Bureau d'Etudes, mis en place en 2012, a réalisé de nombreux projets d'éclairage en 2013. Tous les commerciaux ont reçu une formation pour réaliser les études les plus simples par eux-mêmes.

Néanmoins, pour confirmer la nécessité d'augmenter le nombre d'études, il est indispensable

- de mettre en place un indicateur vérifiant le lien entre la réalisation d'une étude de besoin et la vente de la solution d'éclairage

- de mettre en place un indicateur vérifiant le lien entre la réalisation d'une étude et le niveau efficacité énergétique de la solution. De ce point de vue, on constate que le client de Resistex le plus courant, l'installateur, demandeur de la solution et de l'étude, met généralement en priorité le critère coût d'investissement sur celui de coût total de possession.

La diminution de la consommation énergétique interne :

- La rénovation des installations d'éclairage s'est concentrée pour l'instant sur les zones en cours de réhabilitation en 2013 (nouveaux bureaux) et dans des zones de stockage : l'objectif qui avait été fixé à - 2 % des dépenses énergétiques a dépassé 6%.
- Devant le constat de la très mauvaise isolation du magasin, il a été décidé qu'il n'y aurait pas d'installation d'une programmation centralisée des aérothermes au gaz de ville.

Engagements de progrès 2014

Sur le plan de l'éco-conception

9.1.A. Augmenter le % des ventes Led de 7% par rapport à 2013.

9.1.B. Améliorer l'efficacité énergétique grâce à l'éco-conception des luminaires : dépasser les 40 lumen/Watt moyen par produit.

9.1.C. Maintenir le recours à une étude externalisée de veille pour participer à une conception de produits plus respectueuse de l'environnement.

Sur le plan des études de besoin et de la gestion intelligente de l'éclairage

9.2.A. Définir les indicateurs permettant d'étudier les impacts des études d'éclairage sur la concrétisation des ventes et sur l'efficacité énergétique des solutions vendues.

9.2.B. Développer un logiciel de coût total de possession des installations d'éclairage.

Sur le plan de la consommation interne

9.3.A. Diminuer de 4% supplémentaires la consommation énergétique interne sur 2 autres zones de stockage et une partie des anciens bureaux.

9.3.B. Au fur et à mesure des relampages, continuer à remplacer les luminaires avec ballast ferromagnétique par des luminaires avec ballast électronique.

9.3.C. Faire faire un devis pour envisager l'isolation des vitrages du magasin.

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

Positionnement de Resistex vis-à-vis de ce principe

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

Pour être néanmoins actif dans le cadre de ce principe, Resistex peut, en externe, apporter son soutien à des partenaires de pays où les pratiques ne sont pas encore strictement encadrées. En interne, Resistex peut également réaffirmer les enjeux et la nécessité de transparence pour prévenir les pratiques de bénéfices ou avantages occultes.

Bilan sur les engagements 2013

Une proposition de texte a été élaborée pour sensibiliser les partenaires de Résistex aux risques de corruption et à l'importance des bonnes pratiques Business, mais elle n'a pas encore été validée et intégrée dans les conditions générales de vente et d'achat.

En interne, la sensibilisation n'a pas encore été faite.

Engagements de progrès 2014

10.1. Présentation orale au personnel, soutenue par une note de service, sur les risques de corruption.

10.2. Validation et intégration de l'interdiction de la corruption dans les conditions générales de vente et d'achats.

10.3. Validation et diffusion aux fournisseurs du questionnaire RSE intégrant l'interdiction des pratiques de corruption.

BILAN DES ENGAGEMENTS 2013

Engagement pris		Mesure à mettre en place	Résultats 1/03/2014
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
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	Non fait
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
Améliorer les conditions d'épanouissement professionnel	↑	1.2.A. Mise en place d'une GPEC	Fait – action à prolonger en continu
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	Non fait mais programmé
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	Non fait
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	Non fait
Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	↑	1.4.A. Mise en place d'un Comité DU	Fait
Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	↑	1.4.B. Communication auprès du personnel sur les plus grands risques	Fait
Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	↑	1.4.C. Elaboration de « Fiches de pénibilité » en mode co-construction	Fait
Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	↑	1.4.D. Etude par l'ostéopathe des gestes et postures adaptés	Fait
Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	↑	1.4.E. Amélioration du Poste de travail de l'emballleur	Fait
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	→	1.5.A. Créer deux occasions minimum de concertation avec le personnel	1 thème programmé
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	Mesure annulée
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	Non fait
Développer l'efficacité de la mission des délégués du personnel	↑	3.1.A. Rédiger un plan de formation des DP pour le prochain mandat	Fait
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	Fait : mise en place d'un cahier de demande
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 rédigé mais non diffusé

Lutter contre la discrimination		6.1.A. Inscrire formellement le principe de non discrimination dans le Règlement Intérieur - Pas de plainte en discrimination	Fait
Lutter contre la discrimination		6.2.A. Maintien de jeunes et seniors dans l'effectif	1 contrat jeune, prolongé en 2014
Lutter contre la discrimination		6.2.B. Maintien de l'effort de prise en compte des ESAT	Pas de contrat signé
Lutter contre la discrimination		6.2.C. Etude des demandes de partenariat d'ESAT pour un travail dans les locaux de Résistex	Pas de demande
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	Fait - Prestation de veille soustraite à un organisme expert
Appliquer l'approche de précaution / environnement		7.2.A. Créer un Comité Risques	Fait - Mise en place d'un Comité de Continuité d'Activité, couvrant l'activité Risques
Appliquer l'approche de précaution / environnement	?? ?	7.3.A . PCA/risques incendie	Fait
Appliquer l'approche de précaution / environnement	?? ?	7.3.B . PCA/risques inondation	Fait
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale		8.1.A. Réactualiser la démarche de certification ISO 14001	Démarche planifiée et avancée conformément aux attentes
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale		8.2.A. Poursuite de la participation à l'opération collective du GIL sur l'affichage environnemental des luminaires	Fait
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale		8.2.B. Réalisation de PEP pour les produits entrant dans bâtiments HQE	20 PEP réalisés
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale		8.2.C. Dépôt d'un dossier pour la Rénovation de l'éclairage de la commune de St André de la Roche, commune du site de Résistex	Dossier déposé en juin, prix obtenu aux Trophées
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage		9.1.A. Augmentation de 5 % des produits HEE sur l'ensemble des produits vendus. Baisse de l'émission de CO2 moyenne par produit	Critère de mesure absent
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage		9.1.B. Etudes de besoin plus systématiques : Rapport NBRE d'études / NBRE devis Rapport NBRE commandes / NBRE études Baisse de l'émission de CO2 moyenne par produit	Non fait : L'indicateur n'a pas été mis en place dans les devis et les bons de commande.
Diminuer la consommation énergétique interne		9.2.A. Rénovation des installations d'éclairage dans les entrepôts et les bureaux de Résistex	Travaux effectués, gain - 6%
Diminuer la consommation énergétique interne		9.2.B . Baisse de la consommation énergétique par la mise en place d'une programmation centralisée du chauffage	Non Fait
Diminuer la consommation de matière		9.3.A. Viser à une collecte à 100% des DEEE par la filière en organisant une communication	100% obtenu

		interne sur l'interdiction de jeter les DEEE dans les déchets ménagers	
Diminuer la consommation de matière		9.3.B. Maintien de l'adhésion pour contribution au financement de l'éco-organisme de recyclage des luminaires professionnels	Fait
Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs		10.1.A : Sensibilisation du personnel à la lutte anti-corruption	Non fait
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	Texte fait mais non intégré dans les conditions de vente et d'achat
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, non diffusé

TABLEAU DE BORD POUR LE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE PROGRES 2014

N°	Engagement pris	Mesure à mettre en place	Indicateur de suivi
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.1.A. Mettre en place d'un registre chrono aux rubriques prédéfinies, de réunions DP spécifiques, en présence du seul collègue concerné	Registre chrono en place, réunions tenues, mesures d'accompagnement réalisées
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.1.B. Introduire la sensibilisation aux risques dans le livret d'accueil et le circuit de découverte du nouvel arrivant.	Livret d'accueil mis à jour, risques présentés au cours du circuit d'accueil
1	Préserver la santé, le bien-être et la sécurité au travail	1.1.C. Traiter les problèmes d'accessibilité et de visibilité sur le parking	
1	Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.A. Organiser un premier pilote pour la mise en œuvre d'ateliers collaboratifs	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	Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.B. Réitérer la diffusion et la prise en compte d'un questionnaire individuel sur le climat social	Questionnaire diffusé, résultats présentés, mesures prises
1	Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.C. Proposer et structurer les conditions de mise en œuvre d'un autre support d'expression comme alternative à la Gazette interne	Charte formalisée, support utilisé
3	Reconnaître le droit à la négociation collective	3.1.A. Définir un indicateur de mesure pour évaluer la progression de l'efficacité du rôle des DP	Existence et mise en œuvre de l'indicateur
2/ 4/ 5	Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.1. 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
2/ 4/ 5	Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5/2. Réaliser un diagnostic sur le niveau de sensibilité et de pratique RSE pour chaque fournisseur	Fait/non fait
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. Maintien régulier des réunions du Comité de continuité d'Activité (3 réunions dans l'année)	Fait / non fait
7	Appliquer l'approche	7.2. Parution d'un Manuel de Gestion de	Fait / non fait

	de précaution / environnement	crises	
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.Certification ISO 14 000 obtenue à la fin de l'année	Obtenue / non obtenue
8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.B. Production de 20 PEP pour les produits entrant dans bâtiments HQE	Fait / non fait
8	Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.C. Mise en place et signature d'un protocole de chargement et déchargement	Nombre de signatures de protocoles avec les compagnies de transport : supérieur à 60 %
9	Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.A. Augmenter les ventes de LED de 7%	Fait / non fait
9	Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.B. Améliorer l'EE en lumen/watt via la conception des luminaires	Dépasser les 40 l/w
9	Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.2. Définir les indicateurs permettant d'étudier les impacts des études d'éclairage (sur les ventes et sur l'EE des solutions vendues)	Fait / non fait
9	Diminuer la consommation énergétique interne	9.3.A. Rénovation des installations d'éclairage dans les entrepôts et les bureaux de Resistex	4 % de diminution de la conso.
9	Diminuer la consommation énergétique interne	9.2.B . Remplacer les luminaires au fur et à mesure des relampages	4 % de diminution de la conso.
9	Diminuer la consommation de matière	9.3.C. Faire faire un devis pour envisager l'isolation du vitrage du magasin	Fait / non fait
10	Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs	10.1.A : Sensibilisation du personnel à la lutte anti-corruption	Une présentation orale et une note de service
10	Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.1.B : Intégration de l'interdiction de corruption dans les conditions de vente et d'achat de Resistex	Fait / non fait
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 diffusé