



DROITS DE L'HOMME
NORMES DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



RELATIONS
D'AFFAIRES

COMMUNICATION DE PROGRES 2016 du Global Compact des Nations Unies



Engagement du Dirigeant

Pour mettre en œuvre nos engagements de progrès, nombreux et ambitieux, nous nous sommes appliqués, en 2015, à améliorer notre gouvernance collaborative. Notre volonté a été de mieux identifier les enjeux de Résistex, les attentes de nos parties prenantes, de pérenniser les facteurs de notre développement actuel et d'intégrer nos divers engagements sociétaux dans une politique territoriale globale et cohérente.

Le bilan de notre COP 2015 et l'élaboration de notre COP 2016 s'inscrivent dans cette volonté de gouvernance mieux structurée, plus intégrative et plus prospective. La mise en place d'une activité de veille est déjà lancée, au profit notamment du principe de précaution ; la mise en place d'une activité QHSE permet de pointer sur les conditions de travail et sur le respect de l'environnement ; la mise en place d'une activité de contrôle renforcée des produits et des processus va contribuer à la bonne réalisation de nos engagements. Dans les mois qui viennent, ces nouvelles activités doivent prendre leur place de façon harmonieuse dans l'ensemble de l'activité de Résistex. Les compétences nécessaires devront se développer en cohérence pour que tous les engagements, mieux partagés, mieux intégrés, s'imposent dans la réalité du quotidien de chacun ; un deuxième volet du déploiement de notre GPEC permettra d'y veiller.



De la même façon, en terme de reporting responsable, je souhaite que progressivement la COP, le rapport RSE et les documents de politique convergent vers un document unique dans lequel stratégie, engagements et reporting seront le reflet de notre élan enthousiaste et de notre allant volontaire.

Le Global Compact est un des référentiels qui alimentent cet élan global.

Résistex reste résolument fidèle à ses principes.

Notre COP 2015 comptait 42 engagements : 28 ont été tenus, en totalité ou en partie.

Notre COP 2016 compte 32 engagements. Ils seront évalués en fin d'année, dans le cadre d'un tableau de bord unique, qui aura pour objet de poser et de suivre à la fois les objectifs stratégiques de Résistex, au travers « d'indicateurs de performance clefs » et d'engagements de progrès qui sont la déclinaison opérationnelle de ces objectifs stratégiques.

Je suis confiant dans notre capacité de valoriser, cette année, nos efforts d'organisation et de responsabilisation en une énergie collective au profit de nos parties prenantes et au service de la démarche de progrès de Résistex.

Bernard ALFANDARI
Président





**DROITS DE L'HOMME et
NORMES DE TRAVAIL**

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Développer le bien-être au travail

Pour développer le bien-être physique au travail, un coach sportif a été mis en place. Il encourage et soutient l'activité sportive des collaborateurs dans la salle de sport de l'entreprise. Les séances de coaching comptent cinq à sept collaborateurs.

Avec le départ d'un collaborateur chargé de la gestion des risques et de l'activité SST, le Comité de Risques n'a pas pu se réunir en 2015 et travailler sur les conditions de sécurité et santé au travail, sur les conditions de sûreté, au travers de plans de continuité d'activité. La prise en compte de la pénibilité dans les fiches de fonction sur la base des dispositions réglementaires actuelles, nécessiterait une analyse et une négociation trop complexe pour être effectuée actuellement avec pertinence.

Le principe de parrainage, envisagé en 2015, a été testé à l'occasion d'un recrutement. L'expérience a indiqué que, du fait de la taille de Résistex, de la nature de la communication, le dispositif de parrainage n'est pas utile pour l'instant.

Favoriser l'épanouissement professionnel des collaborateurs

La mobilité interne, facteur d'épanouissement au travail, a été placée en priorité en 2015. Sur 4 demandes formelles, 3 ont pu être satisfaites. D'autres attentes d'évolutions existent encore, elles seront étudiées dans le cadre d'une deuxième vague d'entretiens de GPEC, en cohérence avec les exigences stratégiques de Résistex.

En outre, à la suite de la signature de la Convention de mécénat entre Résistex et l'Opéra de Nice, visant à l'épanouissement des salariés par l'amélioration du rapport vie professionnelle/vie familiale, les salariés ont été invités au ballet Coppélia fin 2015. L'action se poursuit en 2016.



Favoriser la libre expression des individus

Les ateliers collaboratifs viennent d'être lancés. Les collaborateurs ont été invités à s'inscrire dans un ou deux des quatre ateliers qui se dérouleront en 2016.

L'activité commerciale avait déjà su utiliser ce concept de travail collaboratif lors des séminaires des commerciaux au siège, pour échanger sur les produits, sur les marchés ou sur les méthodes de vente.

Les Délégués du Personnel ont reçu une deuxième formation pour leur permettre d'être encore plus performants dans leur mission de défense des droits individuels des collaborateurs.

Enfin, une enquête de satisfaction d'ampleur a été réalisée pendant l'été sur la convivialité, la motivation, l'implication, la fédération, la responsabilisation et le niveau d'information. Menée auprès de chaque collaborateur, elle a été une opportunité :

- de réaliser un diagnostic préalable à la définition des conditions de gestion et d'animation des outils de communication interne ; faisant suite à ce diagnostic, une proposition de plan de communication interne est actuellement à l'étude, ainsi qu'une réflexion sur des modes de mise en oeuvre collectifs.
- de permettre à chacun d'exprimer librement (car de façon non nominative) ses préoccupations ou ses suggestions non seulement sur les facteurs de communication interne que sont la convivialité, la fédération, la motivation et l'information, mais aussi sur tout autre sujet lié au travail, à l'organisation ou aux relations humaines. Les informations recueillies vont alimenter les ateliers collaboratifs et une deuxième vague de GPEC.

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

Evolution du positionnement 2016

Résistex axe la mise en œuvre de ce principe, comme les années précédentes, sur l'épanouissement des droits de ses collaborateurs. Mais cette année, en outre, Résistex va communiquer les engagements qu'il prend en interne auprès de ses fournisseurs, dans le cadre de son action de «Meilleure connaissance mutuelle». C'est donc un effort de promotion des droits de l'Homme qui se met en place, dans le cadre des relations internationales de Résistex. Les engagements de Résistex se concentrent cette année sur trois axes :

1.1. Le droit à la santé, par la relance de l'activité Santé et Sécurité au Travail

- Cette activité sera accompagnée par l'APAVE, dans le cadre d'une action collective, pour compenser la perte de compétences intervenue en 2015 avec le départ du collaborateur en charge de ce domaine.
- La réunion de sensibilisation aux risques psychosociaux prévue en 2015 est reportée à 2016.
- Enfin, une action de fond se met en place sur «Sport et santé au travail», en collaboration avec l'Union pour les Entreprises des Alpes Maritimes. Dans ce cadre, Résistex intervient comme pilote pour promouvoir l'action de l'UPE auprès des autres entreprises du Département.

1.2. Le droit à la libre expression par le développement du mode collaboratif et de la communication interne

Avec les dispositifs de travail collaboratif, l'organisation de réunions mêlant convivialité et projets et le développement de supports de communication interne, les collaborateurs sont invités à exprimer leurs idées, leurs suggestions et leurs attentes. L'objectif est que, progressivement, ces initiatives se fassent plus nombreuses.

1.3. La promotion internationale des engagements pris en interne par Résistex en faveur de l'épanouissement des droits de l'Homme.

Engagements de progrès pour 2016 pour le principe 1

1.1.A. Mettre en route une démarche de SST avec le soutien et l'expertise de l'APAVE.

1.1.B. Organiser une réunion de sensibilisation du personnel sur les risques psychosociaux, en présence d'un médecin du travail et d'un psychologue, pour aider à distinguer la gestion des risques psychosociaux du management des compétences.

1.1.C. Rester en lien avec l'UPE pour concrétiser le projet «Sport et santé» et notamment promouvoir le sport auprès des autres entreprises.

1.2.A. Finaliser un plan de communication interne et mettre en oeuvre au moins trois supports de communication élargie.

1.2.B. Réaliser au moins trois ateliers collaboratifs : Supports de communication et d'information interne / Lieux de pause, de relaxation et d'échange / Rénovation de la cantine.

1.2.C. Mettre en place un dispositif structuré pour des entretiens individuels professionnels entre les Managers et les collaborateurs de façon à ce qu'ils soient aisément reproductibles tous les ans.

1.3.A. Relancer une démarche de GPEC renouvelée.

1.3.B. Impliquer les collaborateurs dans des équipes projet, à un niveau de responsabilité si possible.

1.4. Communiquer auprès des fournisseurs étrangers, dans le dossier de «Meilleure connaissance mutuelle» sur les engagements de Résistex vis à vis de ses collaborateurs en matière de Droits de l'Homme.

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

Bilan des engagements de progrès

N'ayant pas eu, pendant longtemps, de représentation syndicale, Résistex avait mis en priorité les objectifs de performance des délégués du personnel pour rendre le droit de négociation collective plus effectif.

Ainsi, Résistex a fait réaliser deux formations des Délégués du Personnel, la dernière par un coach en 2015 sur les «postures» à tenir. En revanche, il s'avère que l'évaluation de l'efficacité des Délégués est difficile à réaliser même si elle procède d'objectifs vertueux . Les engagements pris en la matière sont donc abandonnés.



Evolution du positionnement 2016

Deux personnes sont aujourd'hui syndiquées. Résistex aimerait que l'engagement pris par ces deux salariés soit l'occasion d'une collaboration active, enrichissante et positive pour les deux parties. Dans cet esprit, ce pourrait devenir un outil collaboratif qui touche davantage de collaborateurs.

Engagements de progrès pour 2016 pour le principe 3

3.1.A. Commencer à réfléchir aux conditions d'échange avec le monde syndical pour travailler sur «Le Syndicat de demain».

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Résistex a choisi d'agir en la matière auprès de l'ensemble de ses fournisseurs, dont certains sont situés dans des pays émergents où ces pratiques (travail des enfants, discrimination, conditions de santé et de sécurité au travail) peuvent encore exister.

N'étant pas en position et ne souhaitant pas intervenir auprès d'eux au travers d'un rapport de force, Résistex s'était engagé dans une action de sensibilisation au respect des Droits de l'Homme au travers d'un questionnaire sur les enjeux et les pratiques de la RSE.

Il s'est avéré que l'intérêt d'un échange plus approfondi avec les fournisseurs s'est fait sentir pour tisser des liens bilatéraux plus forts et plus performants. C'est pourquoi l'action telle que prévue en 2015 est en cours de révision et l'action de sensibilisation auprès de l'ensemble des fournisseurs n'a pas encore été lancée.

Evolution du positionnement 2016

L'engagement de progrès de Résistex repose sur deux axes :

- La mise en place d'une véritable démarche de connaissance mutuelle. Le support projeté en 2015 a été modifié dans ses objectifs et son contenu. Plus riche qu'un simple questionnaire, il présente plusieurs thèmes (humains/ environnementaux/ économiques/ administratifs...) sur lesquels Résistex indique succinctement sa propre Politique et invite son fournisseur à s'exprimer sur la sienne.
- La mise en place d'échanges de bonnes pratiques sur une politique d'achats responsables. Ces actions seront évaluées dans le cadre à la fois de la démarche Qualité et de la démarche d'Achats responsables.

Engagements de progrès 2016 pour les principes 2, 4 et 5

2/4/5.1 : Valider et mettre en route le projet de «Meilleure connaissance mutuelle» touchant aux stratégies, aux Business Plans, aux volontés et capacités d'innovation respectifs de Résistex et des fournisseurs. Dans ce cadre, diffuser les documents explicitant la RSE de Résistex dont les nouvelles conditions d'achat intégrant les principes d'achat responsable. Un retour est attendu d'au moins 50 % des fournisseurs.

2/4/5.2.A : Adhérer au CDAF (Centre National des Achats).

2/4/5.2.B : Suivre les débats entre adhérents du CDAF.

2/4/5.2.C : Signer la charte «Achats Responsables» mise en place par le CDAF.

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Rappel : Le principe de non discrimination a été considéré jusqu'à présent 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.

Pour l'interne :

Il s'agissait d'améliorer la diversité (de sexe) dans des fonctions où la totalité des personnes s'avère être du même sexe.

Le plan d'action prévu, devant faciliter la diversité de sexe dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise, n'a pas été formalisé dans la mesure où a été mise en priorité une démarche de GPÉC rénovée qui, en 2016, doit ouvrir des perspectives larges aux personnes souhaitant faire évoluer leur fonction, dans un esprit de non discrimination totale.

Pour le remplacement, à l'atelier de montage, de la personne handicapée (mal entendante), proche du départ à la retraite, par une personne handicapée, des contacts sont en cours. La priorité sera donnée à la recherche d'une personne handicapée.

En externe :

Il n'y a pas eu de demande de partenariat d'ESAT pour un travail dans les locaux de Résistex. Le volume de sous-traitance à notre ESAT partenaire est en hausse de 55% entre 2014 et 2015.

Evolution du positionnement 2016

Les deux axes d'engagement, interne et externe, sont maintenus. Les actions évoluent de façon consistante pour :

- d'une part élargir l'opportunité d'intégration de personnes en difficulté, en vérifiant, pour chaque recrutement, si une offre peut être faite à un organisme de placement de personnes en difficulté.
- d'autre part promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail, dans le cadre de la Convention «Entreprise et Quartiers», qui a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes issues des quartiers prioritaires des Alpes Maritimes.

Engagements de progrès 2016 pour le principe 6

6.1. Promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail, dans le cadre de la Convention «Entreprise et Quartiers» sous le pilotage d'un cadre, par exemple par l'organisation de visites ou la proposition de stages.

6.2. Acquérir le réflexe de vérifier pour tout recrutement si une offre peut être faite à l'un des organismes de placement de personnes en difficulté.



**RESPECT DE
L'ENVIRONNEMENT**

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Le principe de précaution a été redéfini en 2015 pour se distinguer de la prévention des risques, plus proche du champ du principe 9. Il visait à donner les moyens à Résistex de ne pas agir ou d'agir avec prudence tant que la connaissance d'un phénomène n'est pas totale, à lui permettre de documenter suffisamment le risque.

La nouvelle organisation de gouvernance mise en place au troisième trimestre 2015 a effectivement instauré un Comité Veille dont la fonction est d'alimenter le Comité Stratégie à partir des informations collectées non seulement sur les perspectives technologiques et les marchés, mais aussi sur les polémiques et signaux d'alerte concernant les effets sur la santé de certaines technologies du domaine de l'éclairage.

La démarche formelle ISO 14001, de certification environnementale, reste en attente même si les objectifs poursuivis par Résistex couvrent effectivement un bon nombre de points du référentiel. En effet, la certification nécessite un lourd travail et n'est pas considérée comme une exigence de la part des clients de Résistex.



Evolution du positionnement 2016

Maintenant que l'activité de veille a son organe de gouvernance, un outil de veille, une toile de veille et des processus de veille doivent être mis en place pour permettre le fonctionnement réel de l'activité de veille, avec des résultats tracés.

Une démarche est lancée pour avancer dans cette direction, de façon à ce que le Comité Veille soit alimenté et joue son rôle en 2016 auprès du Comité Stratégie.

En matière de précaution, Résistex confirme en 2016 son intérêt pour les risques déjà identifiés en 2015 : risques photo biologiques pour la vue des utilisateurs de LED, risques de pollution par le mercure des lampes fluorescentes (ou à économie d'énergie), prise en compte des effets de l'éclairage sur l'utilisateur, notamment au travers du concept de «Human Centric Lighting», engageant à la prise en compte des cycles circadiens.

Engagements de progrès 2016 pour le principe 6

7.1. Mettre en place une solution de veille opérationnelle constituée d'un outil de recherche d'information, d'une plateforme de consultation, d'un processus de recueil, partage et exploitation des informations.

7.2. Réaliser un état du danger que représentent l'emploi du mercure dans les lampes vendues par Résistex, la propagation des ondes électromagnétiques par les luminaires et suivre le risque photo biologique avec la Lumière bleue.

7.3. Vérifier que le Comité Veille met en oeuvre le principe de précaution dans le cadre de sa mission à partir des informations réunies.

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Résistex s'était engagé, en 2015, à maintenir et affirmer son action de sensibilisation environnementale en externe.

Cet engagement a été matérialisé avec l'introduction au site Web d'argumentations environnementales, avec l'indication de la quantité d'émission de CO2 par heure d'utilisation dans le descriptif de certains produits du catalogue, avec la réalisation de plus de 44 «Profil Environnemental Produit» dans l'année et avec la sensibilisation des commerciaux, à maintes reprises, à l'importance de communiquer sur les données environnementales.

Résistex, en 2015, a fait acte de candidature à un prix EFQM en proposant un dossier sur le thème de «La diminution de l'empreinte carbone des produits de Resistex comme élément stratégique et fédérateur pour la performance économique de l'entreprise». Ce dossier a été l'occasion en interne de vérifier la mise en place des moyens nécessaires pour faire converger toutes les activités vers cet objectif.

Résistex a continué à participer régulièrement, notamment par l'intermédiaire de son Président, aux réflexions sur l'environnement des réseaux économiques, syndicats et fédérations professionnels du domaine de l'éclairage.

Enfin, à l'occasion de la COP 21 en décembre 2015 au Bourget, Resistex a apporté un soutien financier à l'ONG «Energies 2050», présente sur le salon.

Néanmoins, un gros effort reste à faire en termes de formalisation pour expliciter les réponses que peuvent apporter en matière d'enjeux environnementaux les produits et solutions de Resistex et pour aider les commerciaux à adapter leur discours environnemental selon la nature de leurs interlocuteurs.

En interne également, la sensibilisation environnementale est encore insuffisante. Elle devrait s'insérer, en 2016, dans une communication à la fois beaucoup plus globale, dans le cadre du partage avec les collaborateurs d'une nouvelle vision stratégique et une communication plus technique, au travers de l'activité environnementale du Comité QHSE.

Du côté de ses locaux, Resistex procède pour l'instant à des efforts environnementaux réguliers mais mesurés ; en effet, l'âge et la taille du bâtiment exigeraient une réflexion globale en profondeur, qui verra le jour dans les prochaines années.

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



Evolution du positionnement 2016

En 2016, Résistex s'engage à promouvoir la responsabilité environnementale selon quatre axes :

- La production pertinente de données environnementales, notamment avec : l'élaboration de toujours plus de PEP (objectif 150 PEP d'ici fin 2016), la mise à jour des fiches techniques des produits, facilitée par le recrutement d'un jeune étudiant en alternance
- Une meilleure valorisation des supports de Résistex faisant la promotion du respect environnemental (COP / rapport RSE)....
- La mise en place d'un démonstrateur présentant des luminaires innovants et respectueux de l'environnement dans deux zones du Bâtiment de Résistex
- La mise en avant des enjeux environnementaux et des réponses mises en place par Résistex, lors de l'accueil d'acteurs externes dans le cadre de l'action «Entreprise et Cité».

Engagements de progrès 2016 pour le principe 8

8.1.A. Formaliser des argumentaires environnementaux dans le cadre du «Parcours client » des commerciaux. A cette occasion, vérifier la pertinence des indications sur l'émission de CO2.

8.1.B. Rédiger des PEP pour les produits du «TOP 150 en terme de vente».

8.1.C. Mettre à jour les fiches techniques produits en y intégrant les données environnementales pertinentes pour les produits du «TOP 150 en terme de vente».

8.2. Accompagner la production de tout support de communication par un plan de valorisation du support : cible, occasions de diffusion.

8.3. Lancer un projet de démonstrateur de solutions Lumière dans deux zones du Bâtiment.

8.4. Inclure la promotion du respect environnemental dans les événements liés à «Entreprise et Cité».

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Rappel : La mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement font partie depuis presque 10 ans 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, dans une logique de «décarbonisation» de l'offre de produits Résistex. Pour ce faire, Résistex porte ses efforts sur la vente des produits à économie d'énergie, sur une démarche d'éco-conception favorisant le choix de technologies performantes et sur la gestion plus intelligente de l'éclairage.

En 2015, Résistex a conforté son engagement environnemental avec la lutte contre l'appauvrissement des ressources naturelles, au travers de la mesure et la diminution de la consommation de ressources et la lutte contre les pollutions de type chimique impactant l'environnement et la santé.

Du côté du bilan positif, 2015 aura permis :

- de mettre en place un accord de co-développement d'un produit innovant avec un distributeur de matériels pour les dentistes,
- de se donner une visibilité sur la consommation électrique des produits : cette information fait partie de la base de données produits, elle est incluse au catalogue et elle est utilisée dans le cadre du diagnostic que les commerciaux peuvent effectuer lors d'un projet de rénovation,
- de former les commerciaux au concept du Coût Total de Possession intégrant le coût de la consommation énergétique de la solution d'éclairage.

En revanche, les actions suivantes sont reportées sur l'année 2016 :

- le recours à une veille active pour favoriser les progrès environnementaux liés à la consommation électrique des produits et aux risques sur la santé,
- la mise en place d'indicateurs spécifiques permettant de suivre l'évolution des progrès environnementaux des solutions d'éclairage : si l'indicateur environnemental, «quantité de CO2 émise», utilisé depuis 2008 pour mesurer l'efficacité de l'effort en terme de consommation électrique des produits vendus, exprime a posteriori les progrès réalisés, il est nécessaire de s'équiper d'indicateurs plus spécifiques qui permettent de piloter la démarche environnementale.

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



Evolution du positionnement 2016

L'engagement reste sensiblement identique pour 2016 avec la reprise des actions qui n'ont pas abouti en 2015 :

- La poursuite de la mise en place de la veille opérationnelle amorcée en 2015, jusqu'à la mesure des résultats du dispositif sur les progrès technologiques et sur les décisions stratégiques,
- L'amplification des actions pour l'efficacité énergétique et la gestion de l'éclairage,
- L'établissement de seuils critiques environnementaux permettant :
 - de passer de la transparence de la communication sur les impacts environnementaux à l'amélioration de la qualité des produits,
 - de mesurer l'impact des études d'éclairage sur la concrétisation des ventes et sur l'efficacité énergétique des solutions vendues.
- L'amélioration de la V1 du logiciel de simulation de scénarios d'occupation des parties communes d'un immeuble, produite par un groupe de réflexion en 2015.

Engagements de progrès 2016 pour le principe 9

9.1. Identifier les impacts de la veille sur les progrès technologiques de Résistex.

9.2. Continuer à sélectionner des produits à efficacité énergétique de plus en plus haute et à proposer des solutions intégrant de plus en plus de gestion de l'éclairage.

9.3.A. Revoir la pertinence du logiciel de simulation de scénarios d'occupation des parties communes d'un immeuble et, si celle-ci est confirmée, concevoir un outil efficace.

9.3.B. 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.



**PRATIQUES LIEES AUX
RELATIONS D'AFFAIRES**

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

Bilan des engagements de progrès 2015

Résistex était positionnée en 2015 sur la sensibilisation en interne (commerciaux) et à l'extérieur (fournisseurs) des risques liés à la corruption.

En ce qui concerne les fournisseurs, l'action a été reportée pour évoluer en une démarche plus ambitieuse de «Meilleure connaissance mutuelle».

Les commerciaux avaient été sollicités pour identifier et faire un reporting sur les informations qui leur parviennent directement ou indirectement de leurs clients ou de leurs concurrents en matière de pratiques non éthiques. Cette démarche, visant à la prise de conscience de l'existence de telles pratiques, n'a pas rencontré leur adhésion.

Les dispositions qui concernent l'interdiction de corruption ont été intégrées dans les conditions générales de vente et d'achats.

Evolution du positionnement 2016

Résistex veut créer des occasions régulières de sensibiliser les commerciaux à la lutte contre la corruption. Une occasion au moins sera créée en 2016, en encadrant la distribution d'objets promotionnels qui est faite chaque année aux clients, notamment en fixant à ces cadeaux une valeur maximale sur l'année et pour l'ensemble des collaborateurs.

En externe, l'action de «Meilleure connaissance mutuelle», reportée à 2016, intégrera la sensibilisation à la lutte contre la corruption.

Engagements de progrès 2016 pour le principe 10

10.1. Limiter formellement la valeur des cadeaux que les commerciaux sont autorisés à faire à leurs clients, en terme de valeur globale, à 0,05 % du chiffre d'affaires.

10.2.A : Valider les conditions de vente et d'achat de Résistex dans lesquelles a été intégré le principe d'interdiction de corruption.

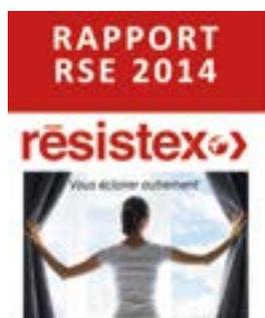
10.2.B : Sensibiliser les fournisseurs aux effets néfastes de la corruption dans les relations d'affaires, au travers du support de «Meilleure connaissance mutuelle».



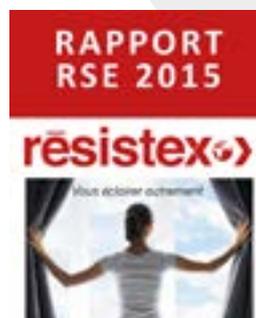
LIENS UTILES

rēsistex
Vous éclairer autrement

www.resistex-sa.com



RAPPOR RSE
2014



RAPPOR RSE
2015



CATALOGUE RESISTEX

BILAN DES ENGAGEMENTS 2015

Engagement pris	Mesure à mettre en place	Indicateur de suivi	
Principe 1			
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.A. Affecter le renseignement du registre de signalement au Président	Un registre	↓
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.B. Rappeler aux DP et aux collaborateurs l'existence du registre et son intérêt.	Fait/non fait	↑
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.C. Organiser une réunion sensibilisation du personnel sur les risques psychosociaux	Fait/non fait	↓
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.D. Mettre en place un dispositif de parrainage des nouveaux collaborateurs	Un parrain effectif pour chaque collaborateur	↓
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.E. Mettre en place un coaching sportif	Des personnes coachées	↑
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.F. Intégrer la fiche de pénibilité dans le dossier d'accueil du nouvel arrivant	Fait dans le cas d'un arrivant dont la fonction nécessite une fiche de pénibilité	↓
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.A. Développer les ateliers collaboratifs sur le modèle du pilote réalisé en 2014	Trois ateliers organisés dans l'année	↓
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.B. Définir les conditions de gestion et d'animation nécessaires à la bonne mise en oeuvre des outils de communication interne	Des outils de communication interne considérés comme performants dans le cadre de l'enquête de satisfaction	→
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.C. Approfondir la formation des Délégués du personnel	Formation N° 2 faite / non faite	↑
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.D. Réaliser en 2015 l'enquête de satisfaction qui avait été prévue en 2014	Faite/non faite	↑
Favoriser l'épanouissement des collaborateurs dans leur travail	1.3.A. Intégrer plus fortement dans la démarche de GPEC les attentes de mobilité interne des collaborateurs	Au moins 50% des demandes de mobilité acceptées avec justification	↑
Principe 3			
Reconnaître le droit à la négociation collective	3.1.A. Former les DP sur "les postures" à tenir, en faisant appel à un coach	Fait/non fait	↑
Reconnaître le droit à la négociation collective	3.1.B Evaluer la pertinence et l'efficacité des formations des DP	Satisfaction exprimée lors d'un entretien	↓
Reconnaître le droit à la négociation collective	3.1.C. Définir un indicateur de mesure pour évaluer la progression de l'efficacité du rôle des DP	Existence et mise en oeuvre de l'indicateur	↓

Engagement pris	Mesure à mettre en place	Indicateur de suivi	
Principes 2/4/5			
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.1. Établir un échange sur la RSE (rapport RSE + questionnaire) avec l'ensemble des fournisseurs	Diffusion faite /non faite auprès de tous les fournisseurs	→
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.2. : Formaliser un Projet de « Meilleure connaissance réciproque » avec les fournisseurs	Fait/non fait	→
Principe 6			
Poser les conditions de la diversité en interne	6.1. Mise en place d'un plan d'action pour permettre la diversité de sexe dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	Fait/non fait	→
Lutter contre la discrimination	6.2.A. Etude des demandes de partenariat d'ESAT pour un travail dans les locaux de Résistex	100% de réponses faites par courrier aux ESAT	→
Lutter contre la discrimination	6.2.B. Elargissement des partenariats de sous-traitance avec les ESATs pour le montage de produits	Au moins deux nouveaux partenariats mis en place	↑
Lutter contre la discrimination	6.2.C. Remplacement de la personne handicapés (mal entendante) en cours de départ (retraite) à l'atelier de montage par une personne handicapée	Fait/non fait	↑
Principe 7			
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.1. Mettre en place un Dispositif Veille avec la gouvernance nécessaire	Fait/non fait	→
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.2.A. Réaliser un état du danger que représente le mercure dans les lampes vendues par Résistex	Fait/non fait	↓
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.2.B. Suivre des débats à charge et décharge sur la propagation des ondes électromagnétiques par les luminaires	Dossier constitué	↓
Principe 8			
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.A. Améliorer l'argumentation de responsabilité environnementale des produits dans différents supports	Au minimum : nouveau site Web, fiches techniques, argumentaires commerciaux	→
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.B. Fixer au Dr Commercial la mission de formation et évaluation des assistantes commerciales et des commerciaux sur les messages environnementaux	Fait / non fait	→
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.C. Continuer à rédiger des PEP pour tous les nouveaux produits	100 % de PEP réalisés	→
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.D. Faire réaliser par la CCINCA un audit/diagnostic de nos consommations énergétiques internes	Fait / non fait	↓

Engagement pris	Mesure à mettre en place	Indicateur de suivi	
Principe 9 suite			
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.A. Élaborer un programme de sensibilisation environnementale pour les collaborateurs	Au moins 2 réunions internes ou externes et la rédaction d'un cahier de proposition	↓
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2.B. S'appuyer de façon plus stratégique sur la participation aux concours et prix	Stratégie de sensibilisation et communication formalisée pour chaque concours et l'ensemble des concours.	↓
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.3. Être régulier dans la participation aux trois groupes de réflexion : CCI-Smartgrids, PGPE et Plan Climat-Energie 06	Nombre de réunions faites sur l'année	→
Principe 9			
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.A. Mettre en place un dispositif de veille en mesure d'identifier les innovations technologiques	Dispositif défini avec objectifs, plan d'action, ressources	→
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.B. Mettre en place des accords de partenariat avec les fabricants de technologies innovantes	Au moins deux accords dans l'année	→
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1.C. Se donner une visibilité sur la consommation électrique de produits dans le cadre de systèmes d'éclairage et de climatisation	Indicateur mis en place	↑
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2.A. Mettre en place une veille, technologique et réglementaire, en matière de GTB	Dossier constitué avec perspectives, acteurs, perspectives pour Résistex	↓
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2.B. Réaliser un logiciel de simulation de scénarios d'occupation des parties communes d'un immeuble	Fait/non fait	→
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2.C. Vendre de plus en plus de systèmes d'éclairage dans lesquels il y a de la gestion de l'éclairage	Augmentation en % sur l'année 2015	↑
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2.D. 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	Fait / non fait	↓
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2.E. Organiser une action d'appropriation du logiciel de coût total de possession des installations d'éclairage par les commerciaux	Fait / non fait	↑
Lutter contre l'appauvrissement des ressources naturelles et les pollutions	9.3. Mettre en place un plan d'action pour arriver une démarche d'éco-conception de produits performante	Dossier constitué avec enjeux, problématiques, objectifs, plan d'action, ressources	→
Principe 10			
Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs	10.1. Présenter le principe au personnel commercial	Fait lors de la réunion annuelle des commerciaux	↑
Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.2.A : Intégration de l'interdiction de corruption dans les conditions de vente et d'achat de Résistex	Fait / non fait	→
Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.2.B : 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	→

ENGAGEMENTS 2016

Engagement pris	Mesure à mettre en place - 2016	Indicateur de suivi
Principe 1		
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.A. Mettre en route une démarche de SST avec le soutien et l'expertise de l'APAVE	3 réunions du Comité Risque, mise à jour du DU et suivi des actions nécessaires
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.B. Organiser une réunion sensibilisation du personnel sur les risques psychosociaux, en présence d'un médecin du travail et d'un psychologue, pour aider à distinguer la gestion des risques psychosociaux du management des compétences.	Fait/non fait
Préserver le bien-être physique et psychologique au travail	1.1.C. Rester en lien avec l'UPE pour concrétiser le projet "Sport et santé" et notamment promouvoir le sport auprès des autres entreprises.	Considéré comme un progrès dans le cadre de l'enquête de satisfaction 2016
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.A. Finaliser un plan de communication interne et mettre en oeuvre au moins trois supports de communication élargie	Fait / non fait
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.B. Réaliser au moins trois ateliers collaboratifs	Fait/non fait
Donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur le travail dans l'entreprise	1.2.C. Mettre en place un dispositif structuré pour des entretiens individuels professionnels entre les Managers et les collaborateurs de façon à ce qu'ils soient reproductibles tous les ans	Fait/non fait
Favoriser l'épanouissement des collaborateurs dans leur travail	1.3.A. Relancer une démarche de GPEC rénovée	Fait/non fait pour la totalité des collaborateurs
Favoriser l'épanouissement des collaborateurs dans leur travail	1.3.B. Impliquer les collaborateurs dans des équipes projet, à un niveau de responsabilité si possible.	Au moins 10 collaborateurs impliqués dans des projets
Promouvoir les Droits de L'Homme auprès des fournisseurs	1.4. Communiquer auprès des fournisseurs étrangers, dans le dossier de "Meilleure connaissance mutuelle" sur les engagements de Résistex vis à vis de ses collaborateurs en matière de Droits de l'Homme.	Fait / non fait
Principe 3		
Reconnaître le droit à la négociation collective	3.1.A. Commencer à réfléchir aux conditions d'échange avec le monde syndical pour travailler sur "Le Syndicat de demain".	Deux réunions faites dans l'année en interne ou avec des partenaires externes

Principes 2/4/5		
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.1. : Valider et mettre en route le Projet de « Meilleure connaissance réciproque »	Fait/non fait
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.2.A : Adhérer au CDAF (Centre National des Achats)	Fait/non fait
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.2.B : Suivre les débats entre adhérents du CDAF	Participation à au moins 3 débats
Sensibiliser les fournisseurs en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droits de l'Homme	2/4/5.2.C : Signer la charte "Achats Responsables" mise en place par le CDAF.	Fait/non fait
Principe 6		
Lutter contre la discrimination	6.1. Promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail dans le cadre de la Convention Entreprises et Quartier, sous le pilotage d'un cadre	Au moins deux rencontres avec des jeunes dans le cadre de cette convention
Lutter contre la discrimination	6.2. Acquérir le réflexe de vérifier pour tt recrutement si une offre peut être faite à un des organismes de placement de personnes en difficulté	Fait/non fait
Principe 7		
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.1. Mettre en place une solution de veille opérationnelle constituée d'un outil de recherche d'information, d'une plateforme de consultation, d'un processus de recueil, partage et d'exploitation des informations.	Fait/non fait
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.2. Réaliser un état du danger que représentent l'emploi du mercure dans les lampes vendues par Résistex, la propagation des ondes électromagnétiques par les luminaires et suivre le risque photo biologiques avec la Lumière bleue	Feuille de veille intégrant ces thèmes
Appliquer l'approche de précaution / environnement	7.3. Exploiter l'activité de veille de façon à appliquer l'approche de précaution par l'intermédiaire de Comités Veille.	CR de deux comités de veille
Principe 8		
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.A. Formaliser des argumentaires environnementaux dans le cadre du "Parcours client des commerciaux". A cette occasion, vérifier la pertinence des indications sur l'émission de CO2.	Argumentaire pour RV clients final fait
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.B. Rédiger des PEP pour les produits du "TOP 100 en terme de vente"	PEP faits pour les produits du TOP 100
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.1.C. Mettre à jour les fiches techniques en y intégrant les données environnementales pertinentes pour les produits du "TOP 100 en terme de vente"	PEP faits pour les produits du TOP 100

Principe 8 suite		
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.2. Accompagner la production de tout support environnemental par un plan de valorisation du support : cible, occasion de diffusion	Fait/non fait
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.3. Lancer un projet de démonstrateur de solutions Lumière dans deux zones du Bâtiment	Nombre de réunions faites sur l'année
Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	8.4. Inclure la promotion du respect environnemental dans les événements liés à "Entreprise et Cité"	Au moins un ordre du jour présentant l'action de sensibilisation environnemental
Principe 9		
Optimiser l'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage	9.1. Identifier les impacts de la veille, sur les progrès technologiques de Résistex	CR du Comité Veille apportant cette information
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.2. Continuer à sélectionner des produits à efficacité énergétique de plus en plus haute et à proposer des solutions intégrant de plus en plus de gestion de l'éclairage	Augmentation en % du CA avec gestion sur l'année 2015
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.3.A. Revoir la pertinence du logiciel de simulation de scénarios d'occupation des parties communes d'un immeuble et si celle-ci est confirmée, en faire une V2 performante	Constitution du groupe de travail et conclusions
Optimiser la gestion de l'éclairage dans le cadre de systèmes globaux	9.3.B. 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	Fait/non fait
Principe 10		
Contrôler / interdire les pratiques de corruption auprès des collaborateurs	10.1. Formaliser clairement que le niveau des cadeaux que les commerciaux sont autorisés à faire à leurs clients, en terme de valeur globale, ne doit pas dépasser 0,05 % du CA.	Respecté
Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.2.A : Valider les conditions de vente et d'achat de Résistex dans lesquelles a été intégré le principe d'interdiction de corruption	Fait / non fait
Inciter les partenaires à des pratiques plus saines avec leurs relations de travail	10.2.B : Sensibilisation aux effets néfastes de la corruption dans les relations d'affaires, au travers du support de meilleure connaissance mutuelle, à adresser aux fournisseurs	Support diffusé