



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



ENVIRONNEMENT



**RELATIONS
D'AFFAIRES**

COMMUNICATION DE PROGRES 2017 du Global Compact des Nations Unies

Engagement du Dirigeant

Pour la 5eme année consécutive, je renouvelle notre engagement aux principes du Global Compact. Résistex a suivi avec intérêt le développement des actions de l'ONU, soutenues par le réseau France du Global Compact, pour accompagner les entreprises dans la réalisation d'initiatives de plus en plus ambitieuses, en relation parfois avec de grands partenaires institutionnels mondiaux : adhésion aux Objectifs de Développement Durable (ODD), lutte pour l'égalité homme/femme, Initiative «Science Based Target» pour la lutte contre l'émission de Gaz à effet de serre, partenariat avec Transparency International pour la lutte contre la corruption.



La tentation est grande en tant que dirigeant d'une PME fortement impliquée dans la responsabilité sociétale, de vouloir agir comme les plus grandes entreprises, en lançant des actions de progrès audacieuses avant même que la réglementation n'impose des comportements vertueux. La trajectoire économique favorable de Résistex, ces dernières années encourage son investissement dans cette démarche d'avenir.

Cette année encore, nous concentrerons nos pratiques de progrès sur ce qui porte le plus de sens, d'exemplarité vers nos parties prenantes, pour favoriser notre ambition Business : la diminution de l'empreinte carbone des solutions d'éclairage que nous mettons sur le marché, comme stratégie fédératrice de la performance économique de notre entreprise.

Notre COP 2016 comptait 32 engagements : 24 ont été tenus, en totalité ou en partie. Notre COP 2017 traduit une continuité d'action, avec 24 nouveaux engagements.

Bernard ALFANDARI
Président

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'B' followed by a series of horizontal strokes and a vertical line extending downwards.

DROITS DE L'HOMME et NORMES DE TRAVAIL

Résistex place l'Humain au cœur de l'entreprise

Avec ses collaborateurs, tout d'abord, qui constituent l'essentiel de l'actif immatériel et social de notre entreprise. Ils en créent la valeur et en portent les valeurs.

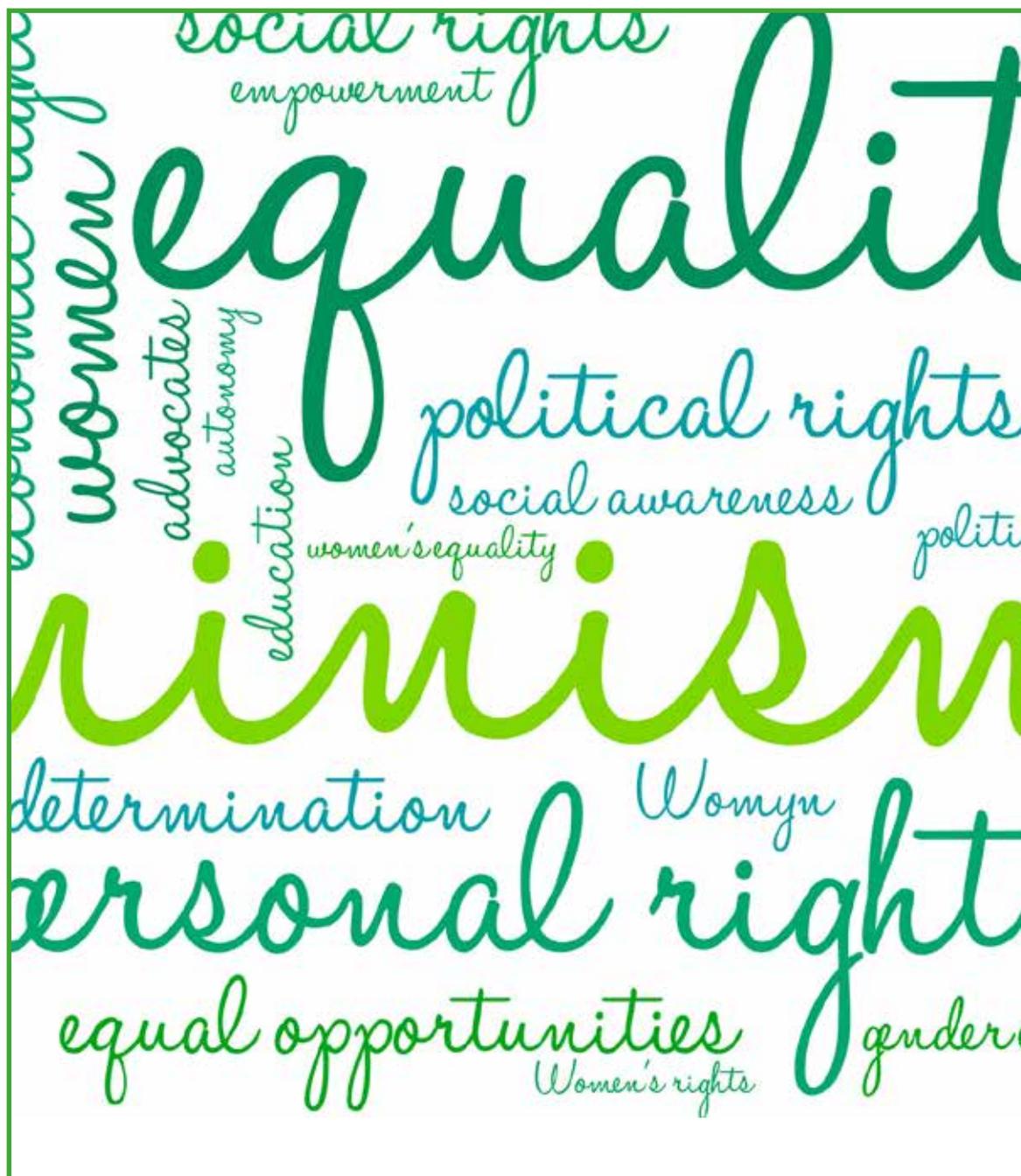
Avec l'ensemble de ses autres parties prenantes de son activité économique, clients, prescripteurs, fournisseurs, financeurs, dans une relation gagnant-gagnant.

Et enfin avec les acteurs des territoires sur lesquels l'entreprise intervient, partenaires institutionnels, jeunes, réseaux associatifs, pour établir des échanges sociétaux favorables à ceux qui en ont le plus besoin.

C'est pourquoi, tout naturellement, Résistex s'engage dans le respect de Droits de l'Homme et prône l'avènement de normes du travail responsables.

En interne où le droit international est largement respecté, il s'agit d'aller bien au-delà des obligations posées par le Droit international, pour développer le bien-être des collaborateurs.

Dans notre chaîne de valeurs, et notamment à l'étranger où certains risques de non-respect de droits humains peuvent encore subsister, nous nous engageons à sensibiliser nos partenaires à l'importance de démarches de progrès volontaires.



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 2016

Le droit à la santé, par la relance de l'activité santé et sécurité au travail

- Résistex a participé à une action collective accompagnée par l'APAVE. Dans ce cadre, l'ensemble des services a été audité et le Document Unique Evaluation des Risques (DUER) a été remis à jour. Celui-ci a été présenté aux collaborateurs lors d'une réunion interne.
- La sensibilisation aux risques psychosociaux a pris place dans le cadre d'une action collective sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), organisée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et l'Union Professionnelle Artisanale des Alpes Maritimes (UPA 06), auxquelles Résistex s'est associé en octobre 2016. Cette action a notamment donné l'opportunité aux collaborateurs de s'exprimer sous la forme de constats et de préconisations. Résistex établira en la matière un plan d'actions découlant de ces préconisations.
- «Sport et santé au travail» a été une priorité en 2016. L'action collaborative avec l'UPE n'a pas été lancée, mais en interne :
 - Christophe Maury, notre coach sportif champion de triathlon, continue d'assurer des entrainements dans la salle de sport de l'entreprise, 2 fois par mois en moyenne. Les séances de coaching comptent 4 à 5 collaborateurs. Des séances gratuites d'ostéopathie sont toujours proposées chaque mois.
 - Résistex a constitué une équipe de 6 personnes pour participer, au mois de novembre, au Marathon Nice-Cannes dans une course par équipe. Dans un esprit de solidarité, notre coach a parcouru les 40 km pour assurer simultanément l'accompagnement de chaque coureur de l'équipe et soutenir notamment les débutants.

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

Les ateliers collaboratifs :

Ils ont effectivement démarré en 2016 et ont été l'occasion pour les collaborateurs de s'exprimer librement sur différents thèmes.

« L'atelier cantine » a vu son aboutissement avec la rénovation de la pièce, le changement du mobilier, la mise en place d'une climatisation réversible et l'acquisition de matériel complémentaire. Le résultat est apprécié par tous et on a pu constater une augmentation significative de l'utilisation de ce nouveau lieu de partage convivial.

Un atelier collaboratif « atelier numérique » a été lancé pour étudier l'opportunité de la mise en place d'un intranet. Un cahier des charges va être élaboré pour regrouper et valider les nombreuses propositions de fonctionnalités.

L'action «Qualité de Vie au Travail» a permis également à un échantillon de collaborateurs de s'exprimer au travers d'une enquête en ligne, d'ateliers et d'un Comité de Pilotage représentatif de l'ensemble des métiers.

La communication interne :

Les réunions d'information conviviales ont été maintenues, tous les deux mois environ ; une journée incentive, au mois de décembre, a réuni l'ensemble des collaborateurs autour d'un « défi cuisine ». En outre, l'année 2016 a vu les progrès suivants :

- Mise en route d'un dispositif de « News internes » à partir du mois de novembre 2016. Chaque mois, les événements importants ou les projets sont rapportés aux collaborateurs du siège et aux représentants sous la forme d'une lettre électronique ; chaque article est l'occasion d'explicitier les objectifs stratégiques et les valeurs sous-jacents à chaque action.
- Passage d'un séminaire annuel, rassemblant au siège l'ensemble des commerciaux (13 - couvrant la France entière) à deux séminaires annuels.

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 2016

L'épanouissement des collaborateurs dans leur travail

Pour favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs dans leur travail, Résistex a fait progresser la valorisation des compétences, comme cela était prévu par les engagements de progrès de la COP 2016 ; en outre, des opportunités ont été saisies pour favoriser l'ouverture d'esprit et l'adaptabilité des collaborateurs.

La valorisation des compétences

Les entretiens professionnels ont été faits en partie. De nouveaux supports ont été mis au point pour les entretiens individuels et professionnels, en concertation avec les salariés, dans l'optique de relancer la démarche de GPEC. Avec la décision de mettre en place Premium RH, un logiciel spécialisé dans les données RH, nous favorisons le droit à l'information sur les entretiens, les formations acquises. Ce projet sera mis en place de façon collaborative, pour répondre aux attentes des collaborateurs.

L'ouverture d'esprit par l'art, la musique : L'organisation de concerts lyriques et les invitations par Résistex de ses collaborateurs à des spectacles à l'Opéra de Nice se situent dans cette logique. Fin décembre 2016, Résistex a reçu la troupe de chant lyrique « Madame Croche » – dont une collaboratrice fait partie - pour un spectacle de Music-Hall avec un décor extraordinaire monté dans le hall de préparation des commandes de Résistex. Au mois de mars 2017, Résistex a invité 30 collaborateurs pour le concert Carmen à l'Opéra. C'est bien sûr l'occasion donnée aux collaborateurs de découvrir ce type d'art, de participer à un événement convivial, c'est une façon de leur témoigner de la considération ; mais c'est aussi une opportunité de développer leur curiosité, leur créativité.



L'adaptabilité, par le travail sur l'expression orale, le théâtre : En fin d'année, des contacts ont été pris avec un Professeur de Théâtre, pour organiser pendant le temps de travail la formation «Prise de parole en public et confiance en soi», obligatoire pour tous les collaborateurs, quel que soit leur métier dans l'entreprise. C'est ainsi que se sont déroulées, par petits groupes, quatre séries d'ateliers de 3 heures chacun dont l'intention est de mixer les personnalités, les métiers et de libérer les éventuels freins individuels.

Résultat sur les 9 engagements de la COP 2016 : 7 tenus / 1 tenu en partie / 1 non tenu et révisé dans son contenu / de nombreuses autres actions réussies

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 2017

Le droit à la santé et la sécurité : poursuite des progrès en SST et élargissement à la Qualité de Vie au Travail (QVT)

En 2017, la collaboration avec l'APAVE sur les questions de SST doit permettre de mettre en place un Comité Risques qui tiendra deux réunions dans l'année, dont une est déjà planifiée au mois de juillet pour identifier d'éventuelles actions à mener et les réaliser.

Les ateliers internes organisés par Résistex dans le cadre de l'action collective QVT viennent de donner lieu, de la part des collaborateurs, à une vingtaine de préconisations. L'objectif pour 2017 est de vérifier puis prioriser ces préconisations sous la forme d'un plan d'actions dont un certain nombre seront lancées et menées de façon collective.

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

La perception de la communication interne est assez inégale selon les services. Les préconisations exprimées dans le cadre de l'action QVT précisent le contenu de la communication attendu : la stratégie de Résistex, le métier, les relations au travail, les opportunités de mobilité interne, ... En termes de supports de communication, l'intranet emporte l'adhésion franche des collaborateurs qui suggèrent également l'harmonisation des réunions internes de service et l'organisation de réunions conviviales plus nombreuses favorisant la libre expression.

L'amplification du mode collaboratif est souhaitée par les collaborateurs. L'ambition en 2017 sera double :

- améliorer l'intégration entre les nouvelles activités que chacun effectue individuellement selon sa fiche de fonction et les activités en mode collaboratif ou en mode projet de nature à améliorer la communication et la qualité du travail, notamment sur la base du nouveau système informatique de gestion et du futur intranet.
- mettre en place une logique de gestion de projet plus formelle et plus collaborative.

L'art, un facteur d'épanouissement et de créativité dans le travail

Avec son programme «Entreprise et Cité», appuyé par son adhésion en 2016 au réseau « IMS Entreprendre », Résistex développe une philosophie d'échange entre l'entreprise et le territoire. La proposition aux collaborateurs d'activités culturelles, comme l'Opéra, à la fois pour leur plaisir, mais aussi pour cultiver leur ouverture d'esprit et leur créativité dans l'intérêt de l'entreprise, sera maintenue. D'autres projets seront développés dans le même esprit.

Engagements de progrès pour 2017 sur le principe 1 du GC

1.1 .A. Mise en place d'un Comité Risques et réalisation de deux réunions en 2017

1.1.B. Réalisation d'un plan d'actions QVT précisant les dates de réalisation de chaque action et les équipes impliquées

1.2.A. Formalisation d'un cahier des charges détaillé, fonctionnel et technique, pour l'intranet, incluant des fonctionnalités visant une meilleure communication

1. 2. B. Formalisation d'une démarche d'intégration entre activités métier traditionnelles et nouvelles activités collaboratives et transversales

1.2.C. Formalisation d'un cahier des charges pour la mise en place d'une démarche de gestion de projet plus collaborative et plus formelle et évaluation d'une première période de mise en œuvre.

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 2016

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.

Résistex a également souhaité que l'engagement pris par nos salariés syndiqués soit l'occasion d'une collaboration active, enrichissante et positive pour les deux parties. C'est pourquoi une réflexion sur les conditions d'échange avec le monde syndical était envisagée en 2016 pour travailler sur «Le Syndicat de demain». Cette action n'a pas pu être menée, l'interlocutrice concernée s'étant engagée dans un Congé Individuel de Formation et ayant donc été absente de l'entreprise.

Résultat : 1 non tenu et reporté



Evolution du positionnement 2017

L'engagement de la COP 2016 est reporté à 2017. Il pourrait donner lieu au lancement d'une réflexion collective de PME locales sur le dialogue social, à partager avec les antennes locales de divers syndicats.

Engagements de progrès 2017 pour le principe 3 du GC

3.1. Mener une réflexion sur le dialogue social avec quelques PME locales et la partager avec les antennes locales de 2 ou 3 syndicats.

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 2016

N'étant pas concerné par ces principes en interne, 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.

L'engagement de progrès de Résistex reposait en 2016 sur deux axes :

Sensibilisation des fournisseurs au respect des droits de l'Homme

Par respect pour la culture de ses fournisseurs, Résistex s'était engagé depuis 2015 dans une action de sensibilisation au respect des droits de l'Homme sous forme d'un échange formel de meilleure connaissance mutuelle avec les fournisseurs. Résistex a finalement préféré formaliser des plaquettes qui témoignent des pratiques de Résistex en terme de RSE et notamment de droits humains : la COP 2016 et le rapport RSE 2016. Ces deux documents sont systématiquement diffusés aux partenaires, y compris à l'international où, deux fois par an, le Président et le Directeur des Achats se déplacent pour visiter les usines et rencontrer leurs partenaires étrangers.

Echanges de bonnes pratiques sur une politique d'achats responsables

Résistex a adhéré en 2016 au CDAF (Conseil National des Achats) et a signé la charte «Achats Responsables» mise en place par le CDAF. Le Directeur des Achats s'est rendu 3 fois aux débats organisés entre adhérents par l'organisation, pour échanger sur : les avancées du déploiement de la charte, les opportunités d'utilisation de la charte pour communiquer et les modes de sensibilisation des fournisseurs à la RSE.

Résultat sur les 4 engagements de la COP 2016 : 3 tenus, 1 reporté

Evolution du positionnement 2017

L'adhésion au CDAF a été renouvelée jusqu'en juin 2018. L'objectif est de continuer à suivre les bonnes pratiques des adhérents et d'utiliser les meilleures d'entre elles pour mettre en place de façon plus formelle des échanges sur la RSE avec les fournisseurs.

Le dernier déplacement du Président et du Directeur des Achats en Chine, notamment au salon de Gwanzhou, a permis de constater l'extension du label «Business Social Compliance Initiative» (BSCI) chez les fournisseurs chinois qui le communiquent de façon militante. Résistex souhaite se familiariser avec ce label qui pourrait favoriser l'établissement d'échanges sur la RSE entre Résistex et ses fournisseurs chinois.

Engagements de progrès 2017 pour les principes 2, 4 et 5 du GC

2/4/5.1 : Prendre connaissance de la démarche BSCI et voir comment en faire un mode d'échange sur la RSE avec les fournisseurs chinois.

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 2016

Dans la continuité des années précédentes, le principe de non-discrimination est considéré, en 2016, 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 et de sensibilisations.

Non discrimination dans le cadre du recrutement de la gestion des carrières et partenariats externes

- Résistex s'était engagé à vérifier pour tout recrutement si une offre pouvait être faite à l'un des organismes de placement de personnes en difficulté. L'occasion de s'est pas présentée, le seul recrutement concernant un poste de commercial excluant tout handicap. En revanche, après une opération importante du genou, un des collaborateurs de Résistex, employé à la réception et au contrôle de marchandises, a pu bénéficier d'une mobilité interne vers un poste de travail en position assise ; un dossier RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé) est en cours de montage pour cette personne.
- Alors que le métier de commercial était jusqu'à présent exclusivement occupé par des hommes, il a été décidé dernièrement d'embaucher une collaboratrice femme pour le poste vacant.
- Il n'y a pas eu de demande de partenariat d'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) pour un travail dans les locaux de Résistex. L'évolution du montant du volume de sous-traitance à notre ESAT partenaire, qui avait progressé de 37% entre 2015 et 2016, a progressé de 9% cette année.
- En tant qu'adhérent de l'association « Les Entreprises pour la Cité », Résistex propose à des collaborateurs des activités de tutorat de demandeurs d'emploi ; cette année, deux collaborateurs ont réalisé ce coaching auprès de deux personnes en difficulté d'insertion.
- Enfin, 4 jeunes ont été intégrés en 2016, au travers de contrats d'apprentissage, pour remplir des missions comportant de réelles responsabilités.

Sensibilisation à la non discrimination et à l'accès de tous au travail

Résistex avait signé en 2015 la Convention «Entreprise et Quartiers», pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes issues des quartiers prioritaires des Alpes Maritimes et s'était engagé dans ce cadre, en 2016, à promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail, sous le pilotage d'un cadre, par exemple par l'organisation de visites de classes de 3eme ou la proposition de stages.

Dans cet esprit, Résistex a organisé dans ses locaux deux événements :

- Débat dans le cadre de « Parlem'entreprise », action qui rapproche des députés et des entreprises pour élaborer des solutions concrètes dans le champ de l'économie. Le thème, « L'alternance, un outil pour l'employabilité des jeunes », rassemblait Rudy Salles, Député des Alpes Maritimes, membre de la Commission des Affaires Culturelles à l'Assemblée Nationale, des représentants de la Jeune Chambre Economique, le Comité de Direction de Résistex ainsi que trois de nos quatre alternants.



- Visite d'une trentaine de jeunes de classe de 3e sur le thème « L'Industrie aussi, c'est écologique ». Cette journée organisée à l'initiative de l'UIMM, avait pour objectif d'aider les jeunes à comprendre la diversité des métiers et des formations, à élaborer leur projet d'orientation scolaire et professionnelle et à développer leur sens de l'engagement et de l'initiative. Elle a été annulée en dernière minute à la suite d'une alerte attentat.

Résultat sur les 2 engagements de la COP 2016 : 2 tenus, des actions complémentaires réalisées

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

Evolution du positionnement 2017

Pour l'année 2017, Résistex continue à soutenir l'emploi pour tous, notamment en partenariat avec l'association « Les entreprises pour la Cité » à laquelle Résistex vient d'adhérer.

De nouvelles collaborations sont mises en place avec l'UIMM, l'Association Nice Ariane Développement, le Club Interentreprises «100 chances, 100 emplois».

Ainsi, les actions viseront à :

- participer aux actions de l'initiative «Je booste l'emploi des jeunes»
- élargir l'opportunité d'intégration de personnes en difficulté, en vérifiant, pour chaque recrutement, si une offre d'emploi peut être adressée à un organisme de placement de personnes en difficulté,
- travailler sur la condition des femmes en favorisant notamment l'emploi de femmes dans des fonctions Résistex qui, jusqu'à présent, ne sont pratiquées que par des hommes
- promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail, dans le cadre de la Convention «Entreprise et Quartiers», qui a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes issues des quartiers prioritaires des Alpes Maritimes.



DIFFERENT BUT EQUAL

Engagements de progrès 2017 pour le principe 6 du GC

6.1. A. Participer avec « Les Entreprises pour la Cité » à une enquête interentreprises de perception sur le sexisme en entreprise.

6.1.B. Continuer à étudier des candidatures féminines pour les emplois à pourvoir

6.2.A. Continuer à promouvoir l'idée de l'accès de tous au travail, dans le cadre de la Convention «Entreprise et Quartiers» en organisant une manifestation dans l'année.

6.2.B. Réaliser des activités de coaching de jeunes en recherche d'emploi

ENVIRONNEMENT

La démarche environnementale de Résistex a démarré dès 2008 et constitue toujours, depuis cette période, le fondement de sa proposition de valeur : le recours aux Led, l'efficacité énergétique et la gestion de l'éclairage, développements qui ont permis à Résistex d'atteindre en 7 années, son objectif de diminution de 40 % des émissions de CO2 liées à l'utilisation de ses luminaires.

La performance économique de l'entreprise prouve que ce positionnement et que les innovations technologiques adoptées étaient pertinents.

En 2016, 3 axes ont été privilégiés : la «Prévention des risques», pour répondre au principe 7 du Global Compact, la «Communication environnementale» pour s'inscrire dans le champ du principe 8, et la «Qualité Produits» qui répond aux exigences du principe 9.

Les résultats sont positifs dans les 3 axes.

En 2017, le projet de réorganisation et de développement du bureau d'étude, la mise en place d'une activité de recherche et développement traduisent l'amplification de cette stratégie, structurent les moyens nécessaires et répartissent les responsabilités en faveur du respect environnemental.



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

Bilan des engagements de progrès 2016

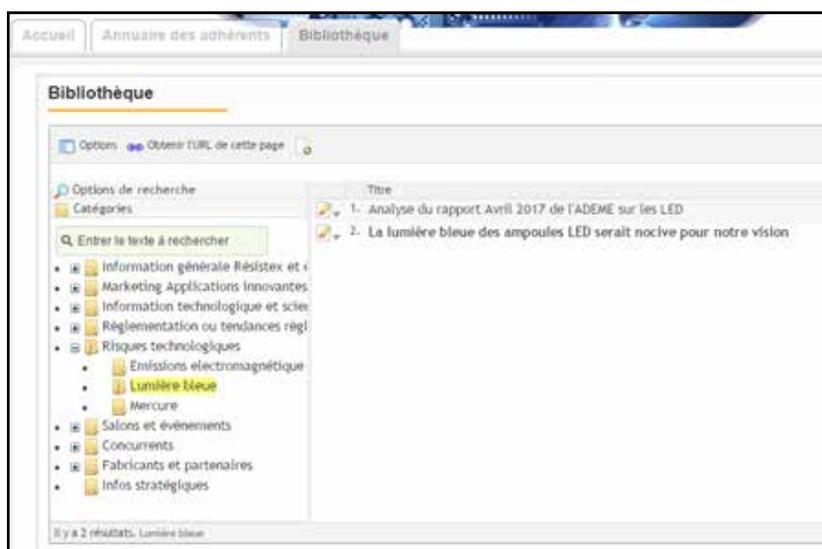
Le premier engagement 2016 visait à mettre en place une solution de veille opérationnelle constituée d'un outil de recherche d'information, d'une plateforme de consultation, d'un processus de collecte, partage et exploitation des informations par le Comité Stratégie.

La Chambre de Commerce Nice Côte d'Azur a mis en place cet outil et réalisé la veille pendant une année. Cette expérience avec Résistex représente, pour elle, une vitrine de ses services en matière de veille.

Une toile de veille a été définie. Elle comporte aujourd'hui plusieurs centaines de lignes de requêtes, pour alimenter une cinquantaine de sujets. L'outil informatique permet de diffuser et de stocker les articles retenus. Les articles identifiés sont, selon leur thématique, diffusés chaque semaine aux collaborateurs pour consultation. Une note peut être donnée aux articles, pour aider le veilleur à vérifier la pertinence des articles sélectionnés. Une première évaluation a été faite un mois après le lancement, pour mesurer le taux de lecture des articles fournis. En règle générale, ceux-ci sont lus en totalité ou au travers de leur synthèse et sont appréciés.

Le deuxième engagement concernait le suivi des débats sur les risques liés à l'emploi du mercure dans les lampes fluorescentes vendues par Résistex, sur le risque photo biologique avec la Lumière bleue des lampes Led ainsi que sur les effets de la propagation des ondes électromagnétiques par les luminaires.

Ces trois thèmes sont intégrés dans les requêtes de veille et font l'objet de répertoires de stockage spécifiques. En matière de risques technologiques, 2 articles ont été identifiés sur la Lumière bleue et 3 articles sur le mercure. Ces articles donneront lieu à des échanges au sein du comité stratégie, en tant que données stratégiques issues de la veille.



Le troisième engagement prévoyait que le Comité Veille interne mette en place un processus de traitement de l'information pour exploiter les articles reçus.

Le process est défini : il repose sur l'existence de tags pouvant être placés par les lecteurs de Résistex sur les articles portant potentiellement une information stratégique. Les articles tagués doivent alimenter les comités stratégie. Ce process n'a pas encore été mis en œuvre.

Résultat sur les 3 engagements de la COP 2016 : 3 tenus

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

Evolution du positionnement 2017

En 2017, le principe de précaution portera à nouveau sur l'identification des impacts potentiels de l'éclairage sur l'environnement et la santé, par la veille.

Il s'agit d'améliorer la consultation des résultats de la veille par les collaborateurs et la mise en œuvre du processus d'exploitation des données stratégiques pour guider l'évolution des projets.

La veille sera élargie aux impacts de l'éclairage et de la lumière artificielle sur la faune et aux questions de pollution visuelle de la voûte céleste nocturne.

En termes de précaution, le Bureau d'Etudes s'est également fixé comme objectif de prendre un accès internet direct auprès de l'AFNOR pour recevoir en push les évolutions de la réglementation, au minimum selon un périmètre qui recouvre les sources d'éclairage et les luminaires.



Engagements de progrès 2017 pour le principe 7 du GC

7.1. A. Mesurer et encourager la lecture par les collaborateurs des éléments de veille diffusés par différents moyens de nature à faire progresser le taux de consultation.

7.1.B. Elargir les requêtes de veille aux risques liés aux impacts de l'éclairage et de la lumière artificielle sur la faune et sur la voûte céleste nocturne.

7.1.C. Mettre en place une nouvelle organisation de maîtrise d'oeuvre de la veille pour l'année avenir

7.1.D. Mettre en œuvre 2 comités dédiés à l'exploitation des éléments de veille entre septembre 2017 et juillet 2018.

7.2. Mettre en place et suivre la pertinence de la veille réglementaire AFNOR

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 2016

En 2016, le principe de promotion d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement, adopté par Résistex à la fois comme argument commercial et comme élément de sensibilisation sociétale, a eu pour effet un gros afflux de travail pour le Bureau d'études et a motivé l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage. Trois engagements portaient sur la multiplication des supports de «communication environnementale» :

- Il y a un an, 43 «Profil Environnemental Produit» (PEP) avaient été formalisés ; aujourd'hui, 241 références produit sont couvertes par des PEP sur environ 1000 produits présents au catalogue.
- Les fiches techniques produit comportent également des données environnementales, notamment la consommation de Watt par heure et l'émission en grammes de CO2 par heure. L'objectif, qui était d'en produire pour le TOP 150 des produits Résistex, a été pulvérisé puisque 350 fiches techniques produit sont élaborées à aujourd'hui.
- Un glossaire est en cours de formalisation pour proposer aux collaborateurs et notamment aux commerciaux des définitions pour un certain nombre de concepts dont certains concernent l'environnement, afin qu'ils puissent en concevoir aisément le contenu et en transmettre clairement le message, de manière uniforme, à l'extérieur.
- Une Newsletter est dorénavant diffusée aux clients de Résistex et à ses parties prenantes principales : c'est un support supplémentaire pour communiquer sur les enjeux environnementaux.

Résultat sur les 6 engagements de la COP 2016 : 3 tenus, 1 tenu en partie

Evolution du positionnement 2017

En 2017, Résistex s'engage à promouvoir la responsabilité environnementale selon deux axes :

- En maintenant l'effort sur l'affichage environnemental à partir de la production de données pertinentes
 - élaboration de toujours plus de PEP (objectif 500 références produit couvertes par des PEP d'ici mi 2018),
 - élaboration de fiches techniques pour les produits catalogue
 - mise en place d'un bureau d'études offrant les ressources et l'organisation nécessaires pour développer les supports de communication environnementale.
- En explicitant mieux, auprès de la chaîne de valeur, le lien entre les données de l'affichage environnemental, et leur matérialisation en tant que phénomènes qui aboutissent soit à la dégradation de l'eau, de l'air, de la santé soit à la production de CO2 et la modification de l'écosystème.

Engagements de progrès 2017 pour le principe 8 du GC

8.1.A. Assurer la couverture d'au moins 500 produits par un PEP

8.1.B. Augmenter de 30 % le nombre de fiches techniques produit pour l'année à venir

8.2. Mettre en place une organisation et des fiches de fonctions pour développer le bureau d'études

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 2016

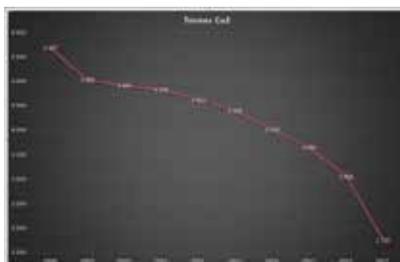
Depuis 2008, date du premier bilan carbone de Résistex, la proposition de valeur de Résistex consiste en la mise au point et la diffusion de systèmes d'éclairage respectueux de l'environnement dans une logique de «décarbonisation» des solutions d'éclairage de Résistex. Les efforts ont donc porté sur la vente de produits à économie d'énergie, sur une démarche d'écoconception favorisant le choix de technologies performantes et sur la gestion plus intelligente de l'éclairage.

En 2016, pour compléter les moyens favorisant cet objectif, le premier engagement consistait à identifier les impacts de la veille sur les progrès technologiques de Résistex. La veille informatique est opérationnelle depuis janvier 2017. Elle devrait donner lieu à la fin 2017 à la mise en route d'un processus d'analyse partagée, en Comité de Direction, visant à utiliser les résultats de la veille pour réaliser d'éventuels progrès technologiques.

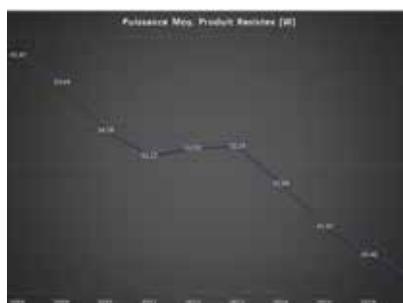
Pour l'instant, les principaux progrès technologiques sont à mettre au compte de la veille que pratiquent le Président et le Directeur des Achats lors de leurs déplacements sur le terrain, chez les fournisseurs ou sur les salons. Ils sélectionnent à cette occasion les composants bénéficiant de la meilleure efficacité énergétique et identifient les nouvelles solutions technologiques pour la gestion et le pilotage de l'éclairage.

Les progrès sont notables :

- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions intégrant la gestion de l'éclairage a augmenté de près de 4 points, passant de 20.96% fin 2015 à 24.22% fin 2016.
- les émissions de CO2 des luminaires mis sur le marché par Résistex sont passées de 3655 tonnes fin 2015 à 3060 tonnes en 2016



- l'efficacité moyenne des produits de Résistex est passée de 42.81 W fin 2015 à 39.46 W fin 2016



Il était prévu en 2016 d'intégrer, dans le système d'information de Résistex, des indicateurs permettant de mesurer ou simuler des solutions d'éclairage afin d'obtenir les meilleurs résultats environnementaux. La migration des données informatiques métier et produits dans un nouvel ERP, qui vient de se dérouler en juin 2016, était un préalable. La mise en œuvre de ces indicateurs est donc reportée à 2017.

Résultat sur les 4 engagements de la COP 2016 : 2 tenus, 2 reportés à 2017

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

Evolution du positionnement 2017

L'amplification de l'efficacité énergétique et de la gestion de l'éclairage est maintenue sur la lancée des années précédentes.

En 2017, de nouveaux axes sont pris :

- Les solutions d'éclairage devront intégrer davantage de «Pilotage», qui va dans le sens de la diminution de l'utilisation de matière, conformément aux objectifs d'écoconception ; en effet, le pilotage utilise des ondes à haute fréquence ou des ondes radio ou des ondes blue tooth et permet ainsi de supprimer de l'installation d'éclairage des interrupteurs et des kilomètres de câble.
- Les données informatiques nécessaires pour évaluer et piloter les améliorations des solutions d'éclairage dans des contextes spécifiques seront structurées dans le nouvel ERP.
- L'approche « Science Based Targets » développée à l'initiative du CDP, du Global Compact, du WWF et du World Resources Institute pourrait à terme être un modèle pour la démarche bas carbone de Résistex. Nous vérifierons en 2017 de quelle façon elle pourrait inspirer les méthodes de travail de Résistex.
- Une nouvelle activité de marketing d'innovation visant à concevoir de nouveaux couples produits / marchés porteurs sera mise en place en cohérence avec les objectifs de qualité et sobriété énergétique de Résistex. Dans ce cadre sera notamment créé un poste de « Chef de Projet Produit » qui aura pour mission d'intégrer les enjeux environnementaux dans la démarche de conception.

Engagements de progrès 2017 pour le principe 9 du GC

- 9.1. Paramétrer les données environnementales produit dans le nouvel ERP de Résistex pour qu'elles puissent alimenter des évaluations et simulations de scénarios d'éclairage.
- 9.2.A 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.
- 9.2.B Développer la vente de solutions intégrant le pilotage de l'éclairage
- 9.3. Appréhender l'approche « Science Based Targets » pour identifier les éléments que Résistex pourrait emprunter à la démarche
- 9.4.A Décliner, dans le cadre de l'activité Recherche et Innovation que Résistex envisage de mettre en place, les objectifs liés au respect de l'environnement.
- 9.4.B Créer un poste de « Chef de Projet Produit »

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

La lutte contre la corruption dans les relations d'affaire représente est naturellement sous-tendue dans les activités d'achats et de vente de Résistex.

Depuis 2012, les engagements de progrès annuels, dans le cadre du principe 10 du Global Compact des Nations Unies, nous obligent à détailler beaucoup plus finement nos pratiques, par exemple en matière d'attribution et de réception de cadeaux de fin d'année, jugés très naturels et sans enjeu jusqu'à il y a peu de temps. Ayant découvert comment la corruption peut se manifester de façon plus insidieuse, nous allons, en 2017, organiser des sensibilisations à partir de cas pratiques inspirés de travaux très intéressants réalisés par Transparency International.



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 2016

En 2016, les dispositions qui concernent l'interdiction de corruption ont été intégrées dans les conditions générales de vente et d'achats, qui ont été validées.

L'objectif de limitation de la valeur des cadeaux faits aux clients a été respecté puisque cette année celle-ci a été inférieure à 3000 euros.

Par ailleurs, les cadeaux que Résistex a reçus de la part de ses fournisseurs ont fait l'objet d'une tombola auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Résultat sur 3 engagements de la COP 2016 : 2 tenus / 1 en attente

Evolution du positionnement 2017

Un intranet doit être mis en place pour développer la communication interne. Il pourrait être le support d'une sensibilisation régulière à la lutte contre la corruption.

La première étape de la mise en place de l'intranet, cette année, est la formalisation d'un cahier des charges fonctionnel et technique, dans lequel cet objectif devra être détaillé.

Deux documents, édités avec le soutien du Global Compact par la section française de Transparency International, principale organisation de la société civile qui se consacre à la transparence et à l'intégrité de la vie publique et économique, pourront être utilisés à cette occasion :

- La plaquette à vocation pédagogique « Refuser la corruption dans les relations d'affaires «privé/privé », composée de scénarios et de propositions de résolutions
- Le guide pratique pour la mise en œuvre des mesures anticorruption imposées par la Loi Sapin II aux entreprises.

Engagements de progrès pour 2016 sur le principe 10 du GC

10.1. Maintenir le plafond du montant des cadeaux que les commerciaux sont autorisés à faire à leurs clients à 0,05 % du CA.

10.2. : Décrire précisément, dans le cahier des charges fonctionnel du futur intranet, comment décliner la sensibilisation à la lutte contre la corruption de façon régulière et vivante pour les collaborateurs.

BILAN 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 renouvelée	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	
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"	Fait/non fait	
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	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 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	