

# Politique liée aux pratiques de travail, aux ressources humaines et aux droits de l'homme - Repartim

VERSION 1.0 du 01/07/2023



*Politique rédigée sous l'égide du comité décisionnel  
RSE de Repartim :*

- *Martial Heland : Président*
- *Le Comité de Direction Repartim*
- *Alex Pierson : Responsable RSE*

*Rédaction par :*

- *Le service RH*

 **Repartim**  
DÉPANNAGE & TRAVAUX DEPUIS 1967

## Table des matières

Le périmètre lié aux pratiques de travail, aux RH et aux droits de l'homme - Repartim.....	3
1. Les conditions de travail.....	4
1.1. Les temps de travail et activités du personnel.....	4
1.1.A. Nos engagements.....	4
1.1.B. Respect des horaires et Flexibilité du travail .....	4
Pour les collaborateurs au forfait.....	5
Pour les collaborateurs à l'heure mensualisée .....	5
1.2. Les avantages sociaux.....	5
1.2.A. Nos engagements envers les collaborateurs .....	5
1.2.B. Favoriser une communication transparente sur les avantages sociaux .....	6
1.3. La rémunération des collaborateurs .....	7
1.3.A. La cohérence par rapport au marché et aux conventions .....	8
1.3.B. La gestion et l'attribution des primes et bonus .....	8
2. Le Dialogue social .....	9
2.1. Le principe du dialogue social chez Repartim .....	9
2.2. Les parties prenantes du dialogue social chez Repartim .....	9
3. La gestion de carrière .....	10
3.1. Égalité des chances et diversité.....	10
3.2. Développement professionnel .....	11
4. Le travail des enfants et le travail forcé .....	12
4.1. Évaluation des risques et prévention .....	12
4.2. Contrôle de nos partenaires, sensibilisation et alerte .....	12
5. Diversité, discrimination et harcèlement.....	13
5.1. L'inclusion et la diversité .....	13
5.2. L'égalité de rémunération Femme / Homme.....	15
5.3. La discrimination et le harcèlement.....	16
6. Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes .....	16
6.1. Nos sous-traitants .....	16
6.2. Nos partenaires fournisseurs .....	17
L'engagement de Repartim .....	18
Un mot du Président .....	18

## Le périmètre lié aux pratiques de travail, aux RH et aux droits de l'homme - Repartim

Chez Repartim, nous croyons que nos employés sont le moteur de notre succès. Nous sommes fiers de cultiver un environnement de travail positif, respectueux et éthique, où chaque membre de notre équipe est valorisé et traité avec équité. Dans cette optique, nous avons mis en place une politique solide liée aux pratiques de travail, aux ressources humaines et aux droits de l'homme.

Notre objectif est de promouvoir un lieu de travail inclusif, sécurisé et respectueux où tous les individus, indépendamment de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur religion ou de leur situation personnelle, sont traités de manière équitable. Nous nous engageons à respecter et à protéger les droits de l'homme, tant au sein de notre entreprise que dans les communautés où nous exerçons nos activités.

**Notre ambition : « Devenir un acteur reconnu pour son engagement social pour ses collaborateurs, ses partenaires et ses clients. »**

Cette politique engage toutes les agences Repartim situées sur l'ensemble du territoire français, tous les collaborateurs qui œuvrent au quotidien mais aussi tous nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants avec lesquels nous souhaitons déployer une force commune dans l'amélioration de notre impact sociétal.

Nous nous engageons à créer un environnement de travail sain, inclusif et respectueux, où chaque individu peut s'épanouir et contribuer à notre succès collectif. Notre politique liée aux pratiques de travail, aux ressources humaines et aux droits de l'homme guide nos actions au quotidien et reflète notre engagement envers nos employés et nos valeurs fondamentales.

# 1. Les conditions de travail

## 1.1. Les temps de travail et activités du personnel

### 1.1.A. Nos engagements

Chez Repartim, nous considérons nos employés comme le pilier central de notre réussite. Nous nous engageons fermement à créer un environnement de travail qui favorise le bien-être, l'équilibre et l'épanouissement professionnel de chacun.

Au cœur de notre plan RSE se trouve une attention particulière portée aux conditions de travail de nos collaborateurs. Nous nous sommes engagés à garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en respectant des horaires raisonnables pour chacun. Cela dans le respect des normes en vigueur.

- Respect des horaires de travail et durée maximale du travail
- Flexibilité du travail
- Gestion des absences et temps de pause et de repos
- Mécanismes de prévention des Burn-out et stress professionnels
- Reconnaissance des heures supplémentaires
- Mécanismes de suivi et d'évaluation des pratiques liées aux temps de travail et aux activités du personnel

### 1.1.B. Respect des horaires et Flexibilité du travail

Pour assurer une gestion efficace des temps de travail, nous avons mis en place un système de gestion électronique via notre outil interne, Convergence. Ce système permet un suivi précis des heures travaillées et assure la conformité aux horaires convenus avec nos collaborateurs. Il permet également de gérer tout type d'absence de manière transparente.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, nous assurons un suivi strict et transparent, en veillant à ce qu'elles soient récupérées ou payées conformément à la réglementation en vigueur. De même, nous garantissons une gestion équitable des congés familiaux et des congés d'ancienneté pour nos employés.

- ❖ Pour une gestion fluide et optimale, nous avons formalisé une procédure complète de gestion des temps et activités du personnel.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure de gestion des temps et activités du personnel, Repartim*

Nous accordons également une importance particulière à la flexibilité du travail. Suite à la période d'essai, nos employés peuvent bénéficier d'un accord de télétravail, leur offrant ainsi une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur emploi du temps. **Entre 2022 et 2023, nous avons augmenté de 50% le droit à télétravail pour les collaborateurs qui y sont éligibles.**

*Cf. Manuel de référence des accords d'entreprise - Accord sur le télétravail, Repartim*

Pour prévenir tout risque de burn-out et de stress professionnel, nous avons mis en place des mécanismes appropriés. Des programmes de sensibilisation et de formation sont mis à disposition de nos collaborateurs pour les aider à gérer leur charge de travail et à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

*Cf. Cours e-learning Repartim Académie sur les Risques Psycho-Sociaux, Repartim*

### *Pour les collaborateurs au forfait*

Pour les collaborateurs au forfait, nous nous engageons à respecter les normes en vigueur concernant la durée maximale hebdomadaire des cadres dans le secteur du bâtiment. De plus, un accord de forfait jour a été établi pour faciliter l'organisation du temps de travail et garantir le respect de la législation en la matière.

Pour assurer un suivi précis des temps de présence, nous faisons signer chaque mois une feuille de gestion des présences à nos cadres au forfait.

*Cf. Manuel de référence des accords d'entreprise - Accord forfait jour, Repartim*

### *Pour les collaborateurs à l'heure mensualisée*

- ❖ De même, pour nos collaborateurs à l'heure mensualisée, nous assurons le respect strict des heures hebdomadaires prévues dans leur contrat, conformément aux normes en vigueur.

## 1.2. Les avantages sociaux

### *1.2.A. Nos engagements envers les collaborateurs*

Dans le cadre de notre politique RH, nous mettons un point d'honneur à offrir un environnement de travail favorable à l'épanouissement de chacun de nos collaborateurs. Cela passe notamment par des engagements concrets en matière d'avantages sociaux, visant à améliorer leur bien-être, leur qualité de vie et leur épanouissement professionnel.

- ❖ En matière de soins de santé, nous assurons une couverture complète pour les frais médicaux, les consultations, les médicaments et les soins dentaires. Nous prenons également en charge les risques lourds, tels que la prévoyance en cas d'invalidité ou de décès, afin de garantir une protection optimale pour nos employés et leurs familles.

*Cf. Guide des documentations RH - Documentation Mutuelle et Prévoyance, Repartim*

Pour soutenir le bien-être de nos collaborateurs, nous offrons des avantages sociaux tels que l'aide sociale de ProBTP et le 1% Patronal (Action Logement). Ces dispositifs visent à faciliter l'accès au logement et à apporter un soutien financier supplémentaire pour les projets résidentiels de nos employés.

*Cf. Guide des documentations RH - Documentation PRO BTP & Action Logement, Repartim*

- ❖ Grâce à notre affiliation à la CIBTP (Caisse de Congés Intempéries Bâtiment et des Travaux Publics), nous permettons à nos employés de transférer leurs congés d'une entreprise à une autre du secteur du bâtiment. Ce dispositif est particulièrement avantageux pour ceux qui changent d'employeur tout en restant dans le même secteur. Les congés accumulés restent ainsi acquis, favorisant la continuité des droits acquis au fil du temps et préservant la qualité de vie des travailleurs.

Nos employés acquièrent également des jours d'ancienneté supplémentaires. Ces jours de congés supplémentaires sont accordés en fonction de leur ancienneté dans une entreprise affiliée au secteur du bâtiment. C'est un moyen de valoriser leur fidélité et leur engagement tout en leur offrant des opportunités de repos et de détente pour recharger leurs batteries.

*Cf. Guide des documentations RH - Documentation CIBTP, Repartim*

- ❖ Dans un souci de confort et de sécurité, nous fournissons à nos employés les vêtements nécessaires pour exercer leur métier. De plus, nous prenons en charge les lavages de ces vêtements afin de faciliter leur entretien et de garantir un environnement de travail propre et professionnel.

### 1 Commande Été :

(Reçue vers avril)



2 Pantalons



5 T-shirts



1 Pull col zippé



1 Polaire

### 1 Commande Hiver :

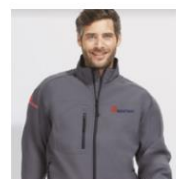
(Reçue vers Oct.)



1 Pantalon



1 Pull col zippé



1 Veste Softshell

- ❖ Au-delà des avantages matériels, nous avons mis en place des avantages sociaux supplémentaires via notre Comité Social et Économique (CSE). Ces avantages incluent des primes pour les naissances, des avantages pour les activités de loisirs et de détente, ainsi que des activités sociales organisées pour renforcer les liens entre nos collaborateurs.

### 1.2.B. Favoriser une communication transparente sur les avantages sociaux

Nous souhaitons que nos employés soient pleinement informés des bénéfices auxquels ils ont droit, afin qu'ils puissent en tirer le meilleur parti et se sentir valorisés au sein de notre entreprise. Pour cela, nous mettons en place une action de sensibilisation et de communication complète pour assurer une grande transparence concernant nos avantages sociaux.

- ❖ Nous communiquons régulièrement par voie électronique auprès de nos employés pour les tenir informés des actualités relatives aux avantages sociaux. Des newsletters, lettres de services, des e-mails ou des notifications via notre intranet d'entreprise et notre coffre-fort digital sont utilisés pour annoncer les mises à jour, les événements spéciaux, les nouveaux avantages ou les rappels importants concernant les avantages existants.
- ❖ Tous nos avantages sociaux sont listés et mis à jour dans notre intranet nommé Wikii. Toute documentation associée est également jointe. Ils sont également présentés dans notre module de formation e-learning d'accueil à chaque nouveau collaborateur.

Wikii

RH

Accueil  
Absences / Congés payés  
**Avantages sociaux**  
Evolution / Carrière  
Formation  
Intérim  
Procédures, accords et réglementation  
Recrutement



## Mutuelle

- Bulletin affiliation mutuelle
- Garanties mutuelle
- Tarifs mutuelle 2023



## Prévoyance

- Bulletin affiliation prévoyance
- Notice OUVRIERS
- Notice ETAM
- Notice CADRES

## Titres restaurants



## Action logement

Besoin d'aide ?  
PRO BTP agit pour vous

## Action sociale PRO BTP

Action Sociale PRO BTP s'emploie à améliorer vos conditions de vie à toutes les étapes de celle-ci, de l'apprentissage à la retraite. Leur action sociale vous aide en particulier à surmonter les situations difficiles.

## UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ EST AINSI PROPOSÉ :

- aux personnes fragilisées par le veuvage, le chômage ou l'invalidité avec maintien gratuit de certaines garanties santé et prévoyance,
- en cas de grande difficulté, des aides financières peuvent être accordées,
- en situation de perte d'autonomie,
- en prévention visant notamment à éviter l'isolement social, le surendettement,
- aux apprentis du BTP par un programme d'actions qui favorise le développement de la profession.

La PRO BTP permet également aux salariés de bénéficier de tarifs avantageux pour la planification de leurs vacances.

En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter le service paie : [paie.siege@repartim.fr](mailto:paie.siege@repartim.fr)

- ❖ Nos responsables et chargées RH sont disponibles pour répondre aux questions des collaborateurs, les aider à remplir les formulaires nécessaires, ou les orienter vers les ressources appropriées en cas de besoin. Nous encourageons une communication ouverte et confidentielle pour garantir une prise en charge individualisée de chaque employé.

### 1.3. La rémunération des collaborateurs

Notre politique RH sur la rémunération est conçue pour garantir une approche équitable et compétitive en matière de salaires. Nous nous engageons à rémunérer nos employés en fonction de leur contribution, de leur expertise, de leurs performances et de leurs responsabilités. Nous croyons en une rétribution juste qui valorise les efforts déployés par chacun au sein de notre entreprise.

La transparence est un principe essentiel de notre politique salariale. Nous considérons qu'il est primordial que nos collaborateurs comprennent clairement les critères pris en compte pour déterminer leur rémunération. Cela favorise une relation de confiance et d'ouverture, où nos employés se sentent pleinement informés et reconnus pour leur travail.

→ Rémunération juste et équitable et évaluation régulière des salaires

→ Respect des obligations légales

- Transparence sur les critères de rémunération
- Encouragement à la performance et à la reconnaissance
- Suivi des politiques salariales

### 1.3.A. La cohérence par rapport au marché et aux conventions

Dans le cadre de notre politique RH, nous attachons une grande importance à la cohérence de la rémunération de nos collaborateurs par rapport au marché de l'emploi et aux conventions en vigueur. Pour garantir des conditions salariales attractives et compétitives, nous offrons à nos employés plusieurs avantages sociaux significatifs.

- ❖ Tout d'abord, étant affiliés à la CIBTP (Caisse de Congés Intempéries Bâtiment et des Travaux Publics), ce qui nous permet de proposer à nos employés une prime de congés. Cette prime vient récompenser leur implication et leur travail tout en leur offrant un complément financier de 30% de plus que leur salaire de base lors des périodes de repos.
- ❖ Nous proposons à certains employés des véhicules de fonction conformément à nos chartes véhicules. Cela permet à nos collaborateurs d'accéder à des véhicules pour faciliter leurs déplacements professionnels, contribuant ainsi à leur confort et à leur mobilité.

Cf. *Chartes véhicules, Repartim*

- ❖ Nous accordons également une attention particulière à la restauration de nos employés. Ainsi, nous offrons des avantages tels que des tickets restaurant (pour les ETAM) ou des paniers repas (pour les ouvriers) pour les accompagner dans leurs repas quotidiens sur le lieu de travail.
- ❖ Par ailleurs, nous avons lancé des négociations autour d'un accord de participation pour permettre aux employés de partager les bénéfices et les réussites de l'entreprise. Ce mécanisme favorise un esprit d'équipe et une implication collective dans la réussite de nos projets. *L'objectif est de faire entrer cet accord en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.*
- ❖ Enfin, nous proposons des indemnités de trajets pour certains collaborateurs dont les déplacements professionnels sont fréquents et qui n'ont pas de véhicule en avantage en nature. Cela vise à compenser les frais liés aux déplacements pour rendre leurs missions plus confortables et pratiques.

### 1.3.B. La gestion et l'attribution des primes et bonus

Dans notre politique RH, nous attachons une grande importance à la gestion et à l'attribution équitable des primes et bonus pour reconnaître les performances exceptionnelles de nos employés.

- ❖ Nous avons mis en place des systèmes de primes et bonus annuels spécifiques pour nos employés, ouvriers et cadres, en fonction de leurs responsabilités et de leurs résultats. Ces mécanismes permettent de récompenser les réalisations individuelles et collectives, encourageant ainsi la motivation et l'engagement de nos collaborateurs.

Cf. *Manuel de référence des procédures RH - Procédure de gestion des performances et d'attribution des primes et bonus annuels cadre, Repartim*

- ❖ Parallèlement aux primes annuelles, nous accordons une attention particulière à la Médaille du Travail, qui honore la fidélité et la contribution de nos employés au sein de l'entreprise. En plus de cette distinction honorifique, nous octroyons également une prime spéciale en



reconnaissance de leur engagement sur le long terme. Pour faciliter l'obtention de ces médailles, nous sollicitons nos collaborateurs deux fois par an. Ceci permet à chacun de rappeler le fonctionnement des médailles et de pouvoir postuler sur l'une des deux campagnes annuelles.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'attribution de la médaille du travail, Repartim*

Notre gestion rigoureuse des primes et des bonus repose sur des critères objectifs, tels que les performances individuelles, les objectifs atteints, et la contribution à la réussite globale de l'entreprise. Nous veillons à ce que ces processus soient transparents et équitables, renforçant ainsi la confiance et la motivation de nos employés à contribuer au succès de Repartim.

## 2. Le Dialogue social

### 2.1. Le principe du dialogue social chez Repartim

Le dialogue social occupe une place essentielle au sein de Repartim, car nous croyons fermement que la collaboration et l'échange entre les différents acteurs de l'entreprise sont essentiels pour promouvoir un environnement de travail harmonieux et épanouissant. Notre politique RH s'articule autour de principes, d'engagements et d'objectifs qualitatifs et quantitatifs visant à encourager le dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour faciliter ce dialogue social, nous avons mis en place des représentants des salariés reconnus, dont les rôles et les responsabilités sont clairement définis. La négociation collective est également encouragée afin de trouver des solutions qui bénéficient à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

- ❖ Chez Repartim, nous accordons une importance particulière aux différentes instances de dialogue social. Notre Comité Social et Économique (CSE), qui se réunit une fois par mois, joue un rôle central dans la représentation des salariés. De plus, nous avons créé une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui se consacre spécifiquement aux questions de santé et de sécurité au travail et se réunit une fois par trimestre.

Des élections se tiendront en fin d'année 2023. Nous reconnaissons une problématique de carence de candidat que nous souhaitons combler en 2023. *L'objectif serait alors de pourvoir 100% des sièges du comité.*

*Cf. Manuel de référence des accords d'entreprise - Accord Collectif sur la mise en place du CSE, Repartim*

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'élection des représentants du personnel, Repartim 2023*

- ❖ Nous avons également mis en place d'autres commissions, telles que la Commission Égalité Hommes/Femmes, la Commission des Formations, et la Commission Harcèlement. Ces commissions sont destinées à aborder des sujets spécifiques pour assurer un traitement équitable et approprié des questions sociales au sein de l'entreprise.

### 2.2. Les parties prenantes du dialogue social chez Repartim

En ce qui concerne les parties prenantes du dialogue social chez Repartim, nous reconnaissons et valorisons le rôle essentiel de divers acteurs.

- ❖ Nous avons des représentants de proximité qui agissent en tant qu'intermédiaires entre les employés et la direction. Les lanceurs d'alerte sont également encouragés à signaler tout comportement inapproprié ou contraire à l'éthique.
- ❖ Nous comptons également sur un référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes, des délégués syndicaux, des représentants syndicaux, et un référent Handicap et Emploi pour contribuer à un dialogue social constructif et inclusif. Enfin, les élus du CSE et de la CSSCT jouent un rôle clé en défendant les intérêts des employés et en participant activement aux processus de négociation et de prise de décision.

Chez Repartim, nous considérons le dialogue social comme un pilier fondamental de notre culture d'entreprise. En favorisant la participation de toutes les parties prenantes, nous visons à renforcer la confiance, la coopération et la compréhension mutuelle, pour bâtir ensemble un environnement de travail équilibré et respectueux des besoins et des aspirations de chacun.

### 3. La gestion de carrière

#### 3.1. Égalité des chances et diversité

Chez Repartim, nous mettons en avant notre engagement indéfectible en faveur de l'égalité des chances et de la diversité au sein de notre entreprise. Nous croyons fermement que chaque individu mérite d'être évalué sur la base de ses compétences, de ses qualifications et de son mérite, indépendamment de tout autre critère.

- ❖ À l'embauche, nous nous efforçons de mettre en place un processus de recrutement transparent et inclusif. Nous nous assurons que toutes les candidatures sont évaluées avec équité et que chaque candidat ait la possibilité de démontrer son potentiel et ses compétences. Nous sommes conscients que la diversité des profils et des parcours enrichit notre entreprise et favorise la créativité et l'innovation.

*Nous nous fixons pour objectif chaque année de répondre à 100% des candidats, que la réponse soit positive ou négative.*

- ❖ Pour assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs, nous avons mis en place un processus d'intégration et de formation strict et suivi. Nous veillons à ce que chaque nouvel employé se sente bien accueilli et soutenu dès son arrivée, et qu'il dispose des formations nécessaires pour développer rapidement ses compétences et s'adapter à son nouveau poste. *Nous nous fixons pour objectif un taux de participation de 100% des collaborateurs au parcours d'intégration e-learning proposé dans la Repartim Académie.*

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Processus de recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs, Repartim*

- ❖ Durant la carrière de nos collaborateurs, nous attachons une importance particulière au suivi régulier de leur progression. Ainsi, nous conduisons des entretiens annuels visant à évaluer le déroulement quotidien de leurs missions, à faire le point sur l'atteinte des objectifs de performance et à discuter des perspectives d'évolution professionnelle. Ces derniers sont obligatoires et effectués entre le collaborateur et son manager une fois par an. Un entretien de mi-année est également recommandé par la direction pour un suivi plus optimal.

*Nous nous assurons chaque année d'un taux de 100% de participation aux entretiens annuels.*

- ❖ L'entretien professionnel est également un moment clé dans la carrière de nos salariés. C'est l'occasion de faire un bilan de leur parcours professionnel, d'identifier leurs aspirations de

développement, de promotion ou de formation, et de mettre en place un plan d'action adapté à leurs besoins et ambitions. [Nous fixons comme objectif à notre encadrement la mise en place d'un entretien professionnel tous les deux ans pour chacun des collaborateurs.](#)

### 3.2. Développement professionnel

Chez Repartim, nous mettons un point d'honneur à favoriser le développement professionnel de nos employés en leur offrant des opportunités de formation, de perfectionnement et d'avancement de carrière. Nous croyons fermement qu'un environnement d'apprentissage continu est essentiel pour permettre à nos collaborateurs de développer leurs compétences et d'atteindre leur plein potentiel.

- ❖ Pour assurer le développement continu des compétences de nos employés, nous nous assurons du suivi rigoureux du plan de développement des compétences, anciennement appelé le plan de formation. Nous évaluons régulièrement les évolutions internes des compétences grâce à des statistiques sur les formations suivies par nos employés. De même, nous examinons attentivement les statistiques de recrutements internes et de promotions pour favoriser les opportunités de développement en interne.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'attribution des formations internes et externes et de suivi du plan de développement des compétences, Repartim*

- ❖ L'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est l'une de nos initiatives clés en matière de développement professionnel. Ce projet ambitieux marque notre engagement à soutenir la progression de carrière de nos employés. Nous mettons en place des dispositifs pour identifier et accompagner les besoins de formation individuels, garantissant ainsi une adéquation entre les compétences de nos salariés et les évolutions de notre entreprise. [Cet accord est un projet que nous souhaitons mener en 2024.](#)

Dans cette optique, nous attribuons des formations internes et externes pour dynamiser l'employabilité et les compétences de nos salariés. Ces formations sur mesure permettent à nos collaborateurs de se perfectionner dans leur domaine d'expertise ou de développer de nouvelles compétences adaptées aux besoins de leur poste actuel ou futur.

- ❖ Le projet Repartim Académie incarne notre engagement envers le développement professionnel de nos employés. Cet espace pédagogique est conçu pour être le centre de formation de Repartim, où chaque collaborateur peut accéder à des parcours de formation personnalisés en fonction de son poste, de sa corporation et de sa trajectoire de carrière ciblée. Dès leur premier jour d'embauche et tout au long de leur carrière chez Repartim, nos employés ont accès à des formations variées, adaptées à leurs besoins et aspirations professionnelles.

La Repartim Académie propose trois cursus distincts : le Cursus Connexion, le Cursus Performance et le Cursus Talent. Chaque cursus est élaboré pour répondre aux besoins spécifiques des différentes fonctions et métiers au sein de l'entreprise. Cette approche individualisée nous permet de soutenir nos collaborateurs dans leur développement tout en les accompagnant vers l'excellence dans leur domaine.

*Cf. Charte de projet sur la Repartim Académie, Repartim 2023*

- ❖ Afin d'assurer un rendu équitable des bonus, nous accordons une grande importance au suivi rigoureux de la performance de nos employés. Nous réalisons des entretiens annuels pour évaluer les objectifs et les performances individuelles. De plus, nous mettons en place un système de jalons qui permet de suivre de près les missions des techniciens dans leur domaine d'expertise.

Pour nous assurer de la qualité de notre service client, nous avons mis en place un "quality score" (ou QS) pour évaluer les performances de nos conseillers dans les centres d'appels de Tours et de Marseille. Ce suivi permet de garantir un niveau de service élevé et d'identifier les axes d'amélioration pour offrir à nos clients une expérience exceptionnelle.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure de gestion des performances et d'attribution des primes et bonus annuels cadre, Repartim*

## 4. Le travail des enfants et le travail forcé

### 4.1. Évaluation des risques et prévention

Chez Repartim, nous accordons une importance capitale à l'évaluation des risques et à la prévention du travail des enfants et du travail forcé. Notre engagement envers cette question sensible est clairement exprimé dans notre lettre d'engagement, où nous affirmons que tout recrutement au sein de l'entreprise est géré par notre service RH, et que nous ne tolérons aucunement le travail forcé ni le travail des enfants.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Processus de recrutement et d'intégration – ANNEXE : Lettre d'engagement de Repartim sur le travail forcé et le travail des enfants, Repartim*

- ❖ Nous réalisons régulièrement des évaluations des risques pour identifier les opérations potentiellement exposées au travail des enfants et/ou au travail forcé. Ces évaluations nous permettent d'agir de manière préventive en mettant en place des mesures adaptées pour protéger les droits des travailleurs, en particulier les plus vulnérables.

### 4.2. Contrôle de nos partenaires, sensibilisation et alerte

Outre notre engagement interne, nous attachons une importance particulière à notre responsabilité vis-à-vis de nos partenaires et de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Afin de prévenir le travail des enfants et le travail forcé dans notre écosystème, nous avons mis en place une procédure rigoureuse de suivi des sous-traitants. Cette procédure vise à vérifier que nos partenaires respectent les mêmes valeurs éthiques que nous et qu'ils agissent en conformité avec les normes internationales du travail.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure de recrutement et de suivi des sous-traitants, Repartim*

- ❖ Nous croyons fermement en l'importance de sensibiliser nos collaborateurs aux problématiques du travail des enfants, de l'esclavage et/ou de la traite d'êtres humains. C'est pourquoi nous préparons une formation de sensibilisation spécifique à ces sujets, [accessible à travers un cours en ligne diffusé sur notre extranet sous-traitant en 2024](#). Cette formation visera à informer nos partenaires et à renforcer leur compréhension de ces enjeux cruciaux.
- ❖ Lorsque des cas de travail des enfants et/ou de travail forcé sont identifiés chez nos partenaires, nous souhaitons mettre en place une procédure de résolution claire et réactive. Cette procédure nous permettra de prendre rapidement des mesures correctives pour protéger les travailleurs concernés et prévenir de nouvelles situations similaires. [Nous envisageons une mise en œuvre à 2024](#).

- ❖ Enfin, nous avons mis en place un système d'alerte également adapté pour traiter toute question liée au travail des enfants ou au travail forcé. Cette procédure garantit que toutes les préoccupations soulevées par nos employés ou toute autre partie prenante sont prises au sérieux, et que des mesures appropriées sont prises pour y répondre de manière confidentielle et efficace.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'alerte sur les questions de discrimination, de harcèlement et de santé sécurité, Repartim*

Chez Repartim, nous nous engageons pleinement à prévenir le travail des enfants et le travail forcé, tant au sein de notre entreprise que chez nos partenaires. Nous croyons que ces engagements sont essentiels pour assurer une chaîne d'approvisionnement éthique et responsable, et pour contribuer à un monde du travail plus juste et équitable.

## 5. Diversité, discrimination et harcèlement

### 5.1. L'inclusion et la diversité

Chez Repartim, nous croyons en une entreprise inclusive, où chaque individu est valorisé et respecté pour sa diversité et ses talents uniques. Notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité se traduit par des actions concrètes visant à promouvoir un environnement de travail ouvert et respectueux pour tous nos collaborateurs.

Nous sommes fiers d'accueillir des salariés étrangers au sein de notre équipe, car nous considérons que leur diversité culturelle enrichit notre entreprise et favorise une meilleure compréhension des besoins de nos clients issus de différents horizons.

- ❖ Dans le cadre de notre engagement externe, nous collaborons avec des entreprises adaptées :
  - Depuis 2020, nous nous engageons également autour d'un partenariat avec VIPP & Philippe, première entreprise intégrée dans l'écosystème de l'association Action Philippe Streit, à laquelle nous confions une partie de l'activité de notre centre de contact. VIPP & Philippe est une entreprise adaptée, ce qui signifie qu'au moins 55% de ses salariés disposent de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Cette structure permet l'accessibilité au monde du travail pour des personnes en situation de handicap.
  - En 2022, notre prestataire de gestion et tri des déchets à Strasbourg a changé. Nous avons privilégié le Réseau Origami qui lutte pour une meilleure protection de l'environnement et la création d'emplois solidaires. Leur agrément Entreprise Adaptée leur permet d'employer des personnes en situation de handicap avec une adaptation spécifique des postes de travail. Nous prévoyons d'étendre cette collaboration à l'échelle nationale dans les années à venir.
  - Depuis cette année, nous avons engagé un contrat d'entretien des espaces verts avec ANRH Paysage. " Notre association a pour particularité d'avoir toujours placé l'emploi des personnes en situation de handicap au cœur de son activité, qu'il soit question de le créer, de le maintenir ou de développer les compétences de ses employés par la formation " A.Perez-Vieu, Présidente de l'ANRH

Ces collaborations nous permettent de contribuer activement à l'inclusion des personnes en situation de handicap en leur offrant des opportunités d'emploi adaptées à leurs compétences et à leurs besoins spécifiques.

D'ici à 2025, nous souhaitons développer au moins 2 nouveaux partenariats avec des entreprises adaptées.

- ❖ Nous accordons une attention particulière à l'inclusion des personnes en situation de handicap en veillant à rendre nos agences accessibles à tous. Nous avons mis en place une procédure spécifique pour aménager les postes de travail au siège et en agence, afin de répondre aux besoins spécifiques de nos collaborateurs en situation de handicap. Nous tenons une liste des agences en capacité d'accueillir du personnel handicapé, en tenant compte de critères tels que le parking, les WC adaptés, le monte-charge ou l'ascenseur. **Pour 2024, nous souhaitons formaliser une Procédure d'inclusion du personnel en situation de handicap.**

Pour favoriser le bien-être de nos salariés et leur offrir un environnement de travail ergonomique, nous avons recours à des ergonomes pour adapter les postes de travail en fonction des besoins individuels de nos employés. Cette approche nous permet de veiller à leur santé et à leur confort tout en améliorant leur productivité et leur épanouissement professionnel.

- ❖ Nous sommes également conscients de notre responsabilité sociale envers les minorités. C'est pourquoi nous affichons de manière obligatoire les contacts locaux des associations de lutte pour l'inclusion des minorités, afin que nos collaborateurs puissent avoir accès aux ressources et au soutien nécessaires. D'autres associations font également partie de ces affichages obligatoires, notamment les associations d'aides aux femmes ou hommes battus.

**ANNUAIRE DES ASSOCIATIONS ET DES GROUPES DE SOUTIEN**

DÉCOUVREZ LES DIFFÉRENTS GROUPES ET ASSOCIATIONS D'AIDES AUTOUR D'ANGERS...  
Parce que la santé, aussi bien mentale que physique, est notre priorité !

<b>PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL</b>	<b>CLINIQUE DE SOIN DES PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES ET DE PSYCHOLOGIE FACE À LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL</b> 4 Rue Lattre CNU - Université 49100 ANGERS 02 41 35 49 81
<b>DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE</b>	<b>ASCAPE 49 - ACCOMPAGNEMENT EN MONTÉE EN COMPÉTENCE ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE</b> 4 Allée de Bataillon 49000 ANGERS 02 41 60 43 20
<b>EXCLUSION SOCIALE</b>	<b>ISSUE - ASSOCIATION SOCIALE ET CULTURELLE POUR RESTAURER L'HUMAIN</b> 7 Rue Michel Searat 49000 ANGERS 06 52 12 76 87
<b>CENTRE DE SOUTIEN LGBT</b>	<b>LE REFUGE - CENTRE DE PREVENTION SOCIALE, DE REINSERTION ET DE SOUTIEN AUX LGBT+</b> 32 Avenue Montaigne 49100 ANGERS 06 14 37 40 84
<b>VIOLENCES CONJUGALES</b>	<b>SOS FEMMES 49 - LUTTE CONTRE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET SOUTIEN AUX VICTIMES</b> 4 Allée de Bataillon 49000 ANGERS 02 41 60 43 20
<b>SOUTIEN DES FEMMES</b>	<b>LES ATELIERS DU LOSANGE - ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES SUR LEUR PLACE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ</b> 69 Rue Saint-Nicolas 49100 ANGERS 06 67 87 43 52

DÉCOUVREZ + D'ASSOCIATIONS ET DE GROUPES DE SOUTIEN EN FLASHANT LES QR CODES

Association des associations Filiales  
 Centre des Femmes de l'Estuaire de la Mayenne  
 Services des associations de France  
 Services des associations de soutien au travail

Chez Repartim, l'inclusion et la diversité ne sont pas simplement des mots, mais des valeurs profondément ancrées dans notre culture d'entreprise. Elles font partie intégrante de l'aspect « Humain » cité dans nos valeurs de marque. Nous nous engageons à créer un environnement où chacun peut s'épanouir, contribuer pleinement à notre mission et faire partie intégrante de notre réussite collective.

## 5.2. L'égalité de rémunération Femme / Homme

Nous attachons une grande importance à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Nous sommes fermement engagés à promouvoir la parité salariale et à éliminer toute forme de discrimination salariale fondée sur le genre au sein de notre entreprise.

- ❖ Nous souhaitons mettre en avant des programmes externes de leadership et de mentorat destinés aux femmes au sein de notre entreprise. Ces programmes visent à offrir aux femmes des opportunités de développement professionnel, de croissance de carrière et de renforcement des compétences nécessaires pour accéder à des postes de leadership au sein de l'entreprise.  
Nous communiquerons régulièrement sur ces initiatives dès 2024 pour sensibiliser l'ensemble de notre personnel à l'importance de l'égalité des chances et de l'avancement professionnel des femmes. Ces programmes peuvent inclure des séances de mentorat, des ateliers de développement professionnel, des opportunités de formation ciblées et des occasions de réseautage pour permettre aux femmes de se connecter avec des leaders établis et d'apprendre de leurs expériences.

- ❖ Nous avons mis en place une procédure rigoureuse de calcul de l'index de l'égalité femmes/hommes. Cet index est basé sur les critères établis par la législation en vigueur et nous permet d'évaluer de manière objective l'écart salarial entre les femmes et les hommes au sein de notre entreprise. [Nous avons pour objectif de faire évoluer notre index vers une note de 95/100 en 2026 au titre du calcul de l'index 2025.](#)

Le calcul de l'index prend en compte plusieurs indicateurs clés, tels que l'écart de rémunération, l'écart de taux d'augmentation individuelle, l'écart de taux de promotion, l'écart de taux de retour de congé maternité et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Ces indicateurs nous permettent d'identifier les domaines où des disparités de rémunération peuvent exister et de mettre en œuvre des mesures correctives pour y remédier.

Nous le publions chaque année en interne sur notre intranet, mais également à l'externe sur notre page web consacrée aux valeurs de Repartim : <https://www.repartim.fr/nos-valeurs/>

- ❖ Nous avons également mis en place une Commission Égalité Professionnelle au sein de notre entreprise. Cette commission est composée de représentants du personnel et de la direction, et elle est chargée de veiller à la promotion de l'égalité des chances et de l'équité salariale.

La Commission Égalité Professionnelle élabore des politiques et des initiatives visant à garantir que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités de développement professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Elle examine régulièrement les résultats de l'index de l'égalité femmes/hommes et propose des actions correctives pour atteindre une rémunération équitable pour tous les collaborateurs.

### 5.3. La discrimination et le harcèlement

Nous condamnons toute forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement injuste. Nous promovons un environnement respectueux où chaque employé est traité avec dignité et respect, indépendamment de ses caractéristiques personnelles. Nous encourageons également nos employés à signaler tout comportement inapproprié et nous nous engageons à enquêter et à prendre les mesures appropriées en cas d'incident.

- ❖ Nous avons mis en place une procédure de résolution de conflits pour permettre à nos employés de régler tout différend ou désaccord de manière constructive et équitable. Cette procédure favorise la communication ouverte et transparente entre les parties concernées, dans le but de parvenir à un règlement satisfaisant pour tous. [Cette procédure sera formalisée en 2024 de manière ludique via un cours accessible à tous et diffusé sur notre plateforme e-learning : Repartim Académie.](#)
- ❖ Nous accordons une grande importance à la prévention et à la gestion des cas de discrimination et de harcèlement. Nous avons mis en place un système de signalement confidentiel, où nos employés peuvent dénoncer tout comportement inapproprié en toute sécurité. Ce système inclut un site de dénonciation éthique accessible à tous nos collaborateurs : <https://repartim.integrityline.com/frontpage>

Nous avons également désigné un référent harcèlement au sein de notre entreprise. Ce référent est formé pour traiter les questions de discrimination et de harcèlement de manière confidentielle et sensible. Ce dernier est affiché de manière transparente parmi les élus et représentants du personnel.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'élection des représentants du personnel – ANNEXE : Liste des élus et représentant du personnel, Repartim*

En cas de signalement de cas de discrimination ou de harcèlement, nous avons une procédure de résolution et de médiation en place pour enquêter sur les allégations et prendre les mesures appropriées. Notre objectif est de garantir que chaque employé puisse travailler dans un environnement sûr, respectueux et bienveillant.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure d'alerte sur les questions de discrimination, de harcèlement et de santé sécurité, Repartim*

## 6. Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

Nous sommes conscients de notre responsabilité en matière de respect des droits humains fondamentaux de nos parties prenantes externes. Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits de l'Homme dans toutes nos activités, en veillant à ce que nos pratiques et nos relations avec nos sous-traitants et partenaires fournisseurs soient conformes aux normes internationales en matière de droits humains.

### 6.1. Nos sous-traitants

Nous accordons une attention particulière à nos relations avec nos sous-traitants. Nous avons mis en place une procédure de suivi rigoureuse des sous-traitants, visant à garantir que ceux-ci respectent les droits humains dans leurs activités liées à notre entreprise.

- ❖ Avant de collaborer avec un sous-traitant, nous évaluons attentivement son engagement en matière de droits humains, son respect des normes de travail internationales et sa conformité aux lois et réglementations en vigueur. Nous nous assurons également que nos sous-traitants partagent nos valeurs éthiques et adhèrent à notre code de conduite, qui comprend des dispositions claires en matière de droits de l'Homme.



- ❖ Nous exigeons de nos sous-traitants qu'ils s'engagent à respecter les droits humains fondamentaux de leurs employés, ainsi que des communautés et des personnes affectées par leurs activités. Nous ne tolérons aucun travail forcé, esclavage moderne ou toute autre forme d'exploitation. En cas de violation avérée des droits humains par un sous-traitant, des mesures correctives seront prises, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.
- ❖ Nous sensibilisons également nos sous-traitants aux enjeux liés aux droits humains, en leur fournissant des formations et des ressources pour les aider à respecter ces principes essentiels. Ces dernières sont accessibles depuis la plateforme extranet sous-traitants.

*Cf. Manuel de référence des procédures RH - Procédure de recrutement et de suivi des sous-traitants, Repartim*

## 6.2. Nos partenaires fournisseurs

Nous travaillons en partenariat avec des fournisseurs qui partagent notre engagement en matière de droits humains. Nous établissons des relations commerciales responsables avec nos partenaires fournisseurs, en nous assurant qu'ils respectent les droits de l'Homme dans leurs propres opérations et chaînes d'approvisionnement.

- ❖ Lors de la sélection de nos partenaires fournisseurs, nous prenons en compte leur engagement éthique, leur respect des droits humains et leur responsabilité sociale. Nous favorisons les partenariats avec des fournisseurs qui adhèrent à des pratiques commerciales éthiques, qui garantissent des conditions de travail décentes à leurs employés et qui respectent les droits des communautés locales où ils opèrent.
- ❖ Nous nous engageons à travailler en étroite collaboration avec nos partenaires fournisseurs pour améliorer continuellement leurs pratiques en matière de droits humains. Nous encourageons la transparence et la responsabilité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, et nous visons à identifier et à résoudre rapidement toute situation qui pourrait porter atteinte aux droits humains.

Chez Repartim, nous considérons que le respect des droits humains est un impératif moral et une condition essentielle pour des relations commerciales durables et responsables. Nous restons vigilants pour prévenir tout impact négatif sur les droits de l'Homme dans nos activités et dans celles de nos partenaires externes. Notre engagement est de contribuer à un monde meilleur en protégeant et en promouvant les droits humains partout où nous opérons.

# L'engagement de Repartim

## Un mot du Président

Chers collaborateurs,

En tant que Président de notre entreprise, je suis fier de vous présenter notre nouvelle Politique liée aux Pratiques de travail, aux Ressources Humaines et aux Droits de l'Homme. Cette politique reflète notre engagement profond envers nos employés, nos partenaires et toutes les parties prenantes qui contribuent à la réussite de notre entreprise.

Chez Repartim, nous croyons fermement que notre réussite repose sur des pratiques éthiques, respectueuses et durables. Nous aspirons à être un modèle exemplaire dans notre secteur, en mettant l'humain au cœur de toutes nos décisions et actions.

Cette politique énonce des principes clairs en matière de conditions de travail, de gestion des ressources humaines et de respect des droits de l'Homme. Nous nous engageons à créer un environnement de travail équitable, inclusif et propice à l'épanouissement de chacun d'entre vous. Notre priorité est d'assurer votre bien-être, de favoriser votre développement professionnel et de vous offrir des opportunités de carrière enrichissantes.

Je vous demande de vous engager pleinement avec moi autour de cette politique. Ensemble, nous ferons de Repartim une entreprise exemplaire qui agit avec responsabilité et respect envers tous. Votre adhésion et votre contribution sont essentielles pour que cette vision devienne réalité.

Soyons fiers de notre culture d'entreprise où la diversité est valorisée, où l'égalité est ancrée dans nos pratiques et où le respect des droits de l'Homme guide chacune de nos actions. Travaillons main dans la main pour créer un environnement de travail où chacun se sente inclus, respecté et écouté.

Je vous remercie de votre engagement envers notre entreprise et cette politique.

Avec mes sincères salutations,

**Martial HELAND**

Président de Repartim

