

L38 - Politique des ressources humaines

TABLES DES MATIERES

TABLES DES MATIERES.....	I
La politique RH de DUOMED FRANCE SOLUTIONS.....	I
Le climat social.....	I
Gestion des collaborateurs.....	I
Développement des compétences.....	2
Organisation du travail.....	3
La rémunération et les avantages sociaux.....	3
L'égalité entre les femmes et les hommes	4
La Responsabilité Sociétale et Environnementale	4

La stratégie RH peut être définie comme étant la vision à long terme des orientations à adopter afin de favoriser la performance du capital humain de l'entreprise. La politique RH représente le passage à l'action, c'est-à-dire qu'elle garantit la mise en place de la stratégie RH définie. Les grandes lignes de la stratégie RH sont réparties en différentes politiques RH qui vont préciser les objectifs de chaque thème ainsi que les actions à mener.

La définition de la politique RH va contribuer à garantir l'application des bonnes pratiques mais également à valoriser les engagements de l'entreprise envers ses collaborateurs.

La politique RH de DUOMED FRANCE SOLUTIONS

La politique RH de l'entreprise se décompose en 7 grands axes : Le climat social, la gestion des collaborateurs, le développement des compétences, l'organisation du travail, la rémunération et les avantages sociaux, l'égalité entre les femmes et les hommes et la responsabilité sociétale et environnementale.

Climat social

Nos valeurs

Tous les employés, fournisseurs et professionnels associés, travaillant pour ou avec DUOMED FRANCE SOLUTIONS, s'efforcent d'exceller dans leurs performances au service de l'amélioration des soins aux patients des établissements de santé. La motivation s'exprime clairement au travers du slogan choisi en interne « apporter des produits, des services et des innovations de haute qualité à la communauté des soins de santé ». L'ensemble de ces objectifs est partagé par l'ensemble de nos collaborateurs et permet de les rassembler autour de principes communs.

Gestion des relations sociales

Au sein de DUOMED FRANCE SOLUTIONS, on retrouve un CSE composé de différents membres du personnel ainsi que 3 délégués syndicaux. Des négociations annuelles obligatoires (NAO) ont lieu chaque année et aboutissent à la mise en place de nouveaux dispositifs permettant de favoriser le climat social et d'améliorer les conditions de vie au travail.

La communication

Par le service communication, mais également en sensibilisant chaque acteur de la société, DUOMED FRANCE SOLUTIONS souhaite garantir une communication claire et ouverte à l'ensemble des

collaborateurs. La communication se fait à travers différents canaux et le groupe met en place des événements, des sorties de groupe ce qui permet de créer une dynamique de groupe et donc de la cohésion.

L'objectif est de favoriser l'information, l'intégration et l'adhésion des collaborateurs de DUOMED FRANCE SOLUTIONS.

Environnement de travail adapté et axé QVT

DUOMED FRANCE SOLUTIONS veille à la santé et à la sécurité de ses salariés (mutuelle, visites médicales, formation aux postes, aux gestes et postures, habilitations...), au choix des équipements de protection adaptés aux évolutions de nos métiers mais également à la composition de nos équipes.

Des actions QVT sont mis en place généralement par le service communication et le CSE, telles que l'organisation de petits déjeuner une fois par mois, des sorties et fêtes de Noël organisées par le CSE, des événements organisés par le service de communication...

Gestion des collaborateurs

Le recrutement

Depuis 2021, le service RH s'occupe des recrutements des postes supports, tandis que les postes à hautes responsabilités sont effectués par des cabinets de recrutements tel que Hays. La gestion en interne du recrutement renforce notre implication dans l'amélioration de notre marque employeur et également celle de l'expérience candidat. Elle permet, par ailleurs, de sensibiliser les responsables de service sur le choix du profil et des compétences attendues.

La gestion des intérimaires

Régulièrement, des intérimaires viennent seconder certains de nos services lors des périodes estivales mais

également lorsqu'il y a des arrêts maladies de courte durée.

La société travaille avec des agences intérimaires à Mulhouse et Altkirch. Leur service est rapide et efficace. Ils connaissent nos besoins et proposent des profils adaptés.

La diversité intergénérationnelle

Nous sommes convaincus de la richesse apportée par la rencontre de différentes générations, c'est pourquoi nous misons sur cette diversité notamment pour la transmission des savoirs et des compétences en incitant les seniors à la formation des plus jeunes notamment.

Le handicap

En 2021, nous employons 3,8% de personnes en situation d'handicap pour un objectif de 6%. Pour autant, nous apportons une attention particulière au recrutement, à l'aménagement des postes et à la gestion des carrières des personnes handicapées afin de leur permettre de trouver toute leur place au sein de l'entreprise.

L'intégration

L'intégration de nos collaborateurs est une étape cruciale afin d'optimiser l'expérience-candidat et ainsi le fidéliser. Un processus d'intégration permettant la mise en place de planning d'intervenants a été élaboré. Des parrains/marraines sont également choisis afin d'accompagner nos nouveaux collaborateurs dans leur prise de poste.

La gestion des talents

La société embauche des étudiants en alternance ainsi que des stagiaires dans différents domaines telles que les RH, la communication, le SAV ainsi que le commerce.

En optant pour le recrutement de jeunes talents, nous misons sur l'avenir. En effet, ceux représentant un réel atout se voit proposer des potentiels embauches en CDI.

Proximité de management

Actuellement, nous travaillons à l'uniformisation de nos pratiques RH mais également managériales. Pour ce faire, nous mettons en place des procédures afin que les responsables de service puissent utiliser les mêmes outils mais aussi qu'ils puissent avoir tous les éléments nécessaires pour optimiser la gestion d'équipe.

Une réunion impliquant les managers, le service RH et le Président a lieu chaque mois afin de proposer des axes d'amélioration sur la viabilité des objectifs qui ont été fixé, mais aussi en termes de bien-être au travail et développement personnel...

Développement des compétences

Les entretiens

Conformément au code du travail, nous effectuons des entretiens professionnels tous les 2 ans. De plus, des entretiens annuels sont réalisés afin de quantifier et qualifier les objectifs de l'ensemble de nos collaborateurs. Ce sont en quelques sortes des moments privilégiés entre le manager et son collaborateur.

Les évolutions professionnelles et les mobilités

Depuis 2021, nous avons décidé de sensibiliser nos chefs de service à l'évolution professionnelle de leur collaborateur. En effet, la mise en place d'une matrice de compétences par équipe a vu le jour. Elle permet le suivi de l'évolution des compétences des collaborateurs mais aussi de définir les axes d'amélioration et ainsi favoriser les formations en adéquation avec les besoins détectés.

L'accès à l'ensemble de ces matrices des compétences et des entretiens réalisés permet au service RH de cibler les potentiels afin de favoriser la mobilité en interne. Par ailleurs, l'entreprise a mise en place un intranet où sont déposés les offres d'emplois internes disponibles. Les collaborateurs peuvent donc proposer leur candidature en priorité avant diffusion en externe.

Les formations

Le budget alloué à la formation représente un montant équivalent à 1% de la masse salariale.

Le choix de formation est en corrélation avec la matrice des compétences que doivent réaliser chacun des managers. Le plan de formation nous permet de consolider les compétences de nos collaborateurs tout en pérennisant notre compétitivité sur notre secteur.

Un logiciel RH dédié est opérationnel pour regrouper l'ensemble des éléments liés au parcours des collaborateurs. Ce logiciel recense l'ensemble des formations dispensées ou à venir des collaborateurs et permet de gérer les entretiens périodiques.

Cet outil apporte un appui supplémentaire aux managers pour optimiser la gestion des compétences de leur

collaborateurs mais également pour garantir le lien entre compétences, performances et actions de formations.

Organisation du travail

Les horaires de travail et les congés

Salariés non-cadres :

Les salariés de l'établissement de Flaxlanden travaillent 35 heures par semaine avec une demi-journée de libre.

Les salariés de l'établissement d'Asnières-sur-Seine travaillent 37h par semaine avec 12 jours de RTT par an.

Les horaires de travail sont adaptables ce qui favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Certains salariés sont à temps partiel (50% ou 80% ou 90%).

Nous disposons d'un logiciel de présence avec des plages fixes (8h45-12h / 14h-16h30) et des plages variables (7h45-8h45 / 12h-14h / 16h30-17h45).

Salariés cadres :

Les salariés cadres sont au forfait jours de 214 jours travaillés par an.

Ils bénéficient des jours de RTT sur l'année qui varient selon les années (12 en 2022).

Un entretien annuel sur le forfait jour est réalisé chaque année pour chaque salarié.

Nous dépendons de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (CCN 43). Les congés payés sont donc acquis sur la base de 2.08 jours ouvrés par mois de travail effectif.

Mise en place du télétravail

La direction ainsi que les représentants du personnel ont décidé de mettre en place un accord portant sur le télétravail à partir du 01/01/2023 permettant aux salariés de bénéficier :

- d'un jour de télétravail pour les non-cadres et les cadres
- de deux jours de télétravail pour les chefs de services

Rémunération et les avantages sociaux

Le système de rémunération se décompose en deux parties : la rémunération directe comprenant la rémunération individuelle, la rémunération collective et la rémunération indirecte.

La rémunération directe :

La rémunération individuelle chez DUOMED FRANCE SOLUTIONS :

- Salaire de base du salarié qui est négocié à l'embauche ou basé sur le coefficient correspondant au salarié. Les salaires sont régis par une grille de la convention collective.
- Commissions ou primes mensuelles
- Prime d'ancienneté : à partir de 2 ans d'ancienneté
- Prime d'objectifs pour les salariés cadres
- Prime de fin d'années pour les salariés non-cadres
- Prime de nuitée pour les techniciens itinérants
- Prime de mobilité
- Indemnités de déplacement
- 13^{ème} mois (versé en deux fois)

L'ensemble de ces primes peuvent varier selon la zone d'habitation, le statut, le salaire et l'ancienneté du salarié

La rémunération collective chez DUOMED FRANCE SOLUTIONS :

- Tickets restaurants pour le personnel non itinérant travaillant en journée. Forfait de 15 tickets mensuel, valeur faciale de 6 € et prise en charge par l'employeur de 60%.
- La participation au bénéfice variant en fonction du montant du bénéfice de l'entreprise
- Chèque vacances versé par le CSE au mois de juin d'une valeur de 180 euros aux salariés ayant une ancienneté d'un an minimum.
- Bons d'achats CSE :
 - * Bons d'achats de Noël (décembre) valeur 75€, minimum 1 an d'ancienneté
 - * Bons rentrée scolaire (septembre), minimum 1 an d'ancienneté, Valeur : 30€ par enfant à charge et par foyer
 - * Bon cadeau départ en retraite, 75€
 - * Bon cadeau mariage ou PACS, valeur 100€, minimum 1 an d'ancienneté (non cumulable)
 - * Bon cadeau naissance ou adoption, valeur 100€, minimum 1 an d'ancienneté

La rémunération indirecte et non financière :

- Congés d'ancienneté de 2 jours pour 15 ans d'ancienneté à 4 jours pour 30 ans d'ancienneté
- Prise en charge à 100% de la complémentaire santé par l'employeur
- Sortie annuelle (sans condition d'ancienneté)
- Cadeau de Noël personnel itinérant (décembre)
- Fête de Noël (décembre)
- Mise à disposition de chaussures de travail et d'équipements de protection individuelle pour le service logistique
- Véhicule de fonction pour les itinérants

Egalité entre les femmes et les hommes

La société a mis en place un accord d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes étant sous-représentées dans les postes à haute responsabilité, la société s'est engagée à privilégier l'accès aux femmes dans les postes de cadres. Elle a pu ainsi atteindre en 2022 une proportion de cadre de direction composée à 44% de femmes et 56% d'hommes.

La société s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes,

fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Notre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2022 au titre des données 2021 est de 75%.

Bien que ce soit un score correct, nous continuons à tout mettre en œuvre pour améliorer cet index.

Responsabilité Sociétale et Environnementale

La RSE a toujours été un enjeu important aux yeux de notre entreprise, mais qui a nettement été favorisé par la mise en place d'un audit RSE en 2021.

Nous sommes à ce jour « **Engagé RSE Progression** » par Afnor Certification.

Le prochain objectif de la société est d'atteindre le niveau supérieur, à savoir « Engagé RSE Confirmé ».

Nous avons également signé un accord PAQTE 68 et également mis en place diverses actions afin d'améliorer notre niveau d'engagement.

Christian DEFLY,

Président de Duomed France Solutions SAS