

Politique Sociale

Plan d'actions pour une politique
sociale responsable

The Alcimed logo is a red circle containing the word "Alcimed" in white, bold, sans-serif capital letters. It is positioned in the upper right corner of the green background area.

Alcimed

Les principes et engagements d'Alcimed en matière de Droits de l'Homme et droits des salariés sont exprimés dans sa Politique des Droits de l'Homme et des Salariés. Opérationnellement, Alcimed a mis en place, maintient et développe des actions et directives concrètes, pour ancrer ses principes dans le quotidien.

Non-discrimination, harcèlement

Pour rappel, toute forme de discrimination ou de harcèlement est formellement interdite chez Alcimed. En France, cela figure dans notre règlement intérieur, lequel est dûment affiché dans nos bureaux. Des mesures disciplinaires sont prévues en cas de violation de ce principe. Y figure également la procédure de remontées d'alerte en cas d'observation de manquement à ce principe.

En Suisse, l'engagement contre toute forme de harcèlement est également dûment affiché dans les bureaux.

Aux USA, notre politique anti-discrimination est également affichée dans le bureau. Tout nouveau salarié suit dans son parcours d'intégration, une formation contre le harcèlement et la discrimination (e-learning Kantola).

Notre DRH est nommé personne référente sur tout sujet de harcèlement/discrimination.

Dans chaque bureau français, un membre du CSE est également désigné référent sur les questions d'harcèlement.

Nous formons tous les managers et recruteurs sur la non-discrimination à l'embauche, sur quelque facteur que ce soit, 1 fois par an ou à chaque promotion/recrutement de nouveau manager.

En France, nous suivons l'égalité professionnelle des femmes et des hommes chaque année, avec des statistiques portant sur rémunération, augmentations, formation, promotion, et temps partiels. Un plan d'action annuel est défini en France et déposé auprès de la DREET (cf plan d'égalité femmes-hommes 1er juin 2022-31 mai 2023) . Un index reflétant l'égalité des rémunérations femmes-hommes est publié sur notre site internet. Nous souhaitons accompagner les futurs parents et avons développé un kit maternité/paternité pour répondre à leurs questions, et organisons des entretiens RH systématiques au retour de leur congé familial pour parler spécifiquement de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Nous souhaitons développer des indicateurs de suivi de l'égalité femmes-hommes dans tous nos bureaux internationaux.

Objectifs et actions

- développer des indicateurs de suivi de l'égalité femmes-hommes dans tous nos bureaux internationaux d'ici fin 2023.
- avoir moins de 5% d'écart entre les rémunérations, heures de formations, durées avant promotion entre les hommes et les femmes aux mêmes fonctions et à la même ancienneté, dans le bilan social 2022.
- atteindre la parité au sein de la communauté des responsables de Business Units d'ici fin 2024

- communiquer auprès de tous la procédure à suivre en cas de constatation de harcèlement / discrimination (2022) + affichage dans tous nos bureaux (2023)

Inclusion, handicap

Alcimed emploie et favorise l'utilisation de prestataires faisant travailler des personnes en situation de handicap pour les plateaux repas, le débarrassage informatique, et parfois les fournitures administratives.

En ce qui concerne nos publics externes (clients), une charte d'accueil des personnes en situation de handicap a été développée dans le cadre de notre certification Qualiopi en 2021 (certification française).

Objectifs et actions

- Déployer la sensibilisation sur le handicap, à 100% des managers en France et à l'international (2022)
- Faire une formation plus approfondie à 100% des responsables de mission du groupe (2022)
- Assurer la sensibilisation/formation aux nouveaux managers et responsables de mission en fonction des promotions et recrutements (2023 et plus)
- Rédiger 100% de nos offres d'emploi de façon inclusive (mention poste ouvert aux personnes en situation de handicap, profil H/F) d'ici fin 2022
- Proposer un aménagement personnalisé du travail / du poste de travail de chaque salarié en situation de handicap, dès 2022

Equité des rémunérations et des promotions

100% des salariés ont un bilan annuel, dans une optique de revue de leur performance et d'identification de points d'amélioration.

Nous utilisons une grille d'évaluation annuelle pour les consultants et les responsables commerciaux, pour assurer l'homogénéité des attendus, et par suite des évaluations.

Les salaires sont définis par des grilles : grille de salaire d'embauche (qui suit le principe simple : à diplôme égal et expérience égale, salaire égal) et grille d'augmentation en fonction de la performance. Ces grilles sont revues annuellement par la Direction, qui veille notamment à assurer un salaire en ligne avec le marché à chaque collaborateur.

En plus, tout nouveau salaire est revu et validé de façon centrale, par la Direction, toujours pour des questions d'homogénéité : validation centrale des salaires préalablement au recrutement, validation centrale des augmentations pour chaque Consultant, revue globale des évaluations et validation des augmentations pour tous les commerciaux, responsables de mission et responsables de Business Units.

Les différentes fonctions et les différents grades sont décrits dans les mémos groupe, ainsi que les procédures et critères de promotion. Des comités de promotion trans-BU sont mis en place pour les promotions clés.

Objectifs et actions

- Maintenir un bilan annuel pour 100% des salariés (2022 et +)

- Revoir de façon annuelle les grilles de salaire d'embauche et les grilles d'augmentation (2022 et +)
- Mettre en place des Thursday's cafés pour renforcer la communication sur les fonctions et modalités de promotions. Responsable = DRH (2023)

Développement des compétences

Tous les bureaux d'Alcimed suivent le plan de développement de compétences qui est défini à l'échelle de la France en concertation avec le CSE. Ce plan comporte traditionnellement des parcours de formation obligatoires par fonction et par séniorité, et des formations facultatives complémentaires, dites « à la carte ».

Objectifs et actions

- Proposer 5 jours de formation par personne par an, en mixant formations internes et externes
- Faire bénéficier 50% des salariés des formations « à la carte »
- Assurer un mentorship pour un accompagnement personnalisé à 100% des consultants confirmés de plus de 6 mois
- Assurer un binomage pour à 100% des débutants par fonction, ie consultant, RM et RC

Santé des travailleurs

Dans chacun de nos pays, 100% de nos salariés sont couverts par la sécurité sociale de leur pays. En fonction des législations locales, les salariés sont également couverts par des assurances santé complémentaires (France, USA, Singapour) et par une prévoyance (ou assurance perte de gain en cas d'invalidité/décès) (France, Suisse).

Nous appliquons les conventions collectives régissant notre activité dans chacun des pays dans lesquels nous opérons, dès qu'elles existent (France, Suisse, Italie).

100% des salariés bénéficient des congés payés tels que définis par la législation/convention collective applicable dans leur cas.

100% des salariés sont suivis par la médecine du travail dans les pays dans lesquels le dispositif existe (France uniquement à ce jour).

Couverture des salariés en déplacement : nous ne permettons pas à nos salariés de se rendre dans une zone du monde catégorisée comme critique par le ministère des affaires étrangères français (zone rouge). Pour les zones à risque modéré (zone orange), une procédure spéciale d'autorisation a été mise en place. Tous nos salariés sont couverts par un contrat d'assistance dès qu'ils voyagent hors de leur pays d'origine.

Les épisodes passés de grippe H1N1 et plus récemment, la pandémie Covid, nous ont permis de valider notre capacité à bien communiquer des consignes à tous les salariés, et à prendre et des mesures efficaces dans le respect des consignes gouvernementales et dans le cadre du dialogue social.

Objectifs et actions

- Négocier un contrat d'assurance santé complémentaire collectif à Singapour (2023)
- Maintenir notre taux de maladie professionnelle à zéro (2022 et +)
- Mettre en place des entretiens de reprise avec le DRH après arrêt maladie long

Sécurité des travailleurs

Le CSE, comité de représentants élus des salariés en France, est en charge du suivi HSCT (Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail) avec la Direction. Sur ce pan, un document d'évaluation des risques (DUERP) est mis à jour chaque année, et suivi d'un plan d'action annuel (PIPRACTE) puis d'un bilan annuel. Ce travail est réalisé conjointement, lors de réunions auxquelles sont invités des personnalités externes à l'entreprise (Inspection du Travail, Médecine du Travail, Caisse d'assurance maladie). D'autre part, sont régulièrement étudiés avec le CSE les accidents du travail et maladies professionnelles, pour s'assurer qu'il n'y a pas de dérive.

En Suisse, ont été initiées des concertations entre les salariés et la Direction sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Alcimed réalise toutes les vérifications périodiques qui lui incombent dans tous ses bureaux et selon les législations en vigueur (aération, installations électriques, extincteurs, eau chaude sanitaire). Des exercices incendie sont régulièrement effectués (minimum 1 fois/an). Nous veillons à maintenir un nombre suffisant de salariés formés aux premiers secours en organisant régulièrement des formations.

Objectifs et actions

- Mettre en place une procédure d'alerte pour ce qui concerne les questions de sécurité dans tous les bureaux en 2022
- Maintenir le taux d'accident du travail/accident de trajet domicile-bureau ayant nécessité un arrêt de travail de plus de 3 jours inférieur à 1%

Bien-être au travail

Nous avons mis en place une charte du droit à la déconnexion, qui stipule que nul n'est censé répondre à un quelconque message professionnel entre 20h et 7h, sauf cas d'urgence avéré, et une interdiction d'être dans les bureaux après 22h et avant 7h et le week-end.

Nous avons un système de jours de repos compensateurs, pour pouvoir récupérer après une surcharge passagère.

Sensibilisation aux risques psycho-sociaux : après les sessions organisées fin 2021, nous avons mis en place un e-learning de sensibilisation pour tout nouvel embauché et tout nouveau manager en mars 2022, en France et en Suisse. Son suivi doit être assuré en continu à partir de 2022, et nous projetons de créer des espaces de discussion sur le sujet. Nous avons désigné un salarié compétent en la matière en la personne de notre DRH.

Nous réalisons une enquête bi-annuelle anonyme auprès de tous les salariés, notamment sur les aspects satisfaction au travail et bien-être. La dernière enquête date d'octobre 2021, et la prochaine est prévue en 2023.

Team building : de nombreux évènements sont organisés chaque année, au niveau des BU, des communautés fonctionnelles ou au niveau Alcimed global : déjeuners BU, WE RC, WE RM, WE skippers, journée innovation, soirées Alcimed, Impossible n'est pas Alcimed, évènements intra-BU de team building. Tous ces évènements sont pris en charge par Alcimed.

Nous tenons à valoriser la performance de nos salariés. Nous avons l'habitude d'établir des podiums pour célébrer les meilleurs, de façon mensuelle et annuelle, sur toutes les fonctions de l'entreprise.

Notre cadre de télétravail groupe autorise 1,5 jours de télétravail par semaine, pour permettre de la flexibilité.

En 2022, nous avons mise en place d'un indicateur de charge au niveau des consultants et des responsables de mission avec un plafond maximum, pour un meilleur équilibre de la charge de travail au niveau de chaque individu. Cet indicateur est suivi au niveau de chaque BU, et des actions doivent être prises à l'échelle de la BU dès lors que ce plafond est dépassé.

Objectifs et actions

- 100% des nouveaux salariés et des nouveaux managers suivent une formation/sensibilisation aux risques psycho-sociaux dans chacun de nos bureaux (2023)
- Enquête sur le bien-être au travail à réaliser auprès de tous les salariés à l'automne 2023.
- Entretiens individuels du DRH avec 100% des salariés (fin 2022-début 2023)

Représentation des salariés

Alcimed France dispose d'un CSE, comité constitué de salariés élus par leurs pairs. Le CSE entretient un dialogue constant avec la Direction, sur toute question d'ordre économique et social. Il se réunit au minimum 10 fois par an, et y sont invités personnalités externes à l'entreprise (Inspection du Travail, Médecine du Travail, Caisse d'assurance maladie).

En Allemagne, la Phoenix initiative est un dispositif qui permet aux salariés non-managers d'adresser leurs questions et suggestions à la Direction, en place depuis 2017. Ses réunions sont mensuelles.

Objectifs et actions

RAS, ces dispositifs sont continus.

Reporting social

Plusieurs documents de reporting social sont établis chaque année, sur la base de l'effectif français :

1. Bilan social présenté au CSE, dont les principaux KPI sont 1. Effectifs par fonction, bureau, BU, ancienneté, modalités de temps de travail – sur 3 ans
 - a. Parité et handicap
 - b. Embauches par fonction, bureau, BU, genre – sur 3 ans

- c. Départs fonction, bureau, BU, type de départ, genre – sur 3 ans
 - d. Promotions et mobilité par fonction et par genre – sur 3 ans
 - e. Formation : déroulé du plan, nombre d'heures de formation internes/externes par fonction et par genre, coût
 - f. Santé et absences : couverture mutuelle, jours de congés, suivi médecine du travail, absentéisme, absences par type et durée, accidents de trajet/maladies professionnelles – sur 3 ans
 - g. Salaires, par fonction et par genre : salaire moyen d'embauche, salaire moyen, % augmentés et augmentation moyenne – sur 3 ans
2. Diagnostic de la situation comparée des hommes et des femmes, réalisé dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Ce document est présenté au CSE également. Les principaux items en sont : rémunération, augmentations, formation, promotion, articulation de la vie professionnelle et personnelle, temps partiels
 3. Bilan du PPRACT réalisé annuellement et présenté au CSE

Au niveau global, nous rassemblons toute la société 3 fois par an, et présentons à ces occasions les podiums et les promotions.

Objectifs et actions

- Reproduire chaque année ce qui précède (2022 et +)
- Etendre les reportings 1 et 2 à tous nos pays, au plus tard pour le bilan de l'année 2023

Fournisseurs et sous-traitants

Nous visons à mettre en place en 2022 une charte fournisseur qui reprend des exigences et des recommandations en matière de droits de l'homme et des salariés.

Les sous-traitants sont une catégorie particulière de fournisseurs, qui agissent en notre nom ou en complément de nos équipes, auprès de nos clients. Nos exigences vis-à-vis de nos sous-traitants en matière de RSE, dont le respect des droits de l'homme, sont donc naturellement élevées, au même niveau que celles que nous avons avec nos salariés. Nous souhaitons donc que nos sous-traitants signent notre charte éthique.

Objectifs et actions

- Mettre en place la procédure d'agrément des fournisseurs, et son tableau de suivi par le département juridique (2022-2023)
- 100% de nos sous-traitants signent notre charte éthique d'ici fin 2023
- 50% de nos fournisseurs signent notre charte fournisseurs d'ici fin 2023
- 90% de nos fournisseurs respectent notre charte fournisseurs d'ici fin 2025