

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



LES ENJEUX

DANS LE MONDE

Les questions liées au bien-être au travail occupent une place de plus en plus importante dans les attentes des salariés. Aux États-Unis par exemple, il occupe la deuxième place, derrière la rémunération, dans les critères pour changer d'emploi. 61% des salariés considèrent aujourd'hui comme "très importants" l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être, contre 53 % en 2015¹. Le bien-être au travail est par ailleurs un vrai facteur de productivité et de réussite professionnelle. Lorsque l'on demande ce que les salariés entendent par "bien-être au travail", l'équilibre vie professionnelle/personnelle apparaît en première place². Les jeunes expriment également leurs besoins de plus de flexibilité, de temps pour soi, d'avoir rapidement une autonomie et des responsabilités (qui ne soient pas au détriment du temps libre). 47% d'entre eux souhaitent avant tout pouvoir entretenir des bonnes relations avec leurs collègues et trouver un environnement de travail bienveillant³.

Globalement, des plateformes comme Glassdoor, ChooseMyCompany ou des hashtags thématiques comme *#Balance Ton Agency* permettent aux salariés de noter leur entreprise. Ainsi, la marque employeur n'est plus aujourd'hui aux seules mains de l'entreprise, mais également entre celles de ses collaborateurs qui sont les plus crédibles pour parler du sujet.

POUR LE SECTEUR DE L'OPTIQUE

Dans les usines, les travailleurs ont parfois des conditions de travail difficiles : risques de projections de corps étrangers, exposition prolongée à des bruits forts, horaires de travail contraignants... Comme, dans toutes les entreprises, il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail pour favoriser la fidélisation et l'engagement des salariés.

¹ Source : Gallup

² ISC Paris et l'institut d'études BVA

³ Source : Job Teaser

QUE DIT LA LOI ?

La réglementation du travail en Europe, et particulièrement en France, est l'une des plus contraignantes dans le monde et de nombreuses lois et règlements existent.

Nous faisons ressortir là quelques-unes d'entre elles qui sont intimement liées au bien-être.

SECURITÉ DES TRAVAILLEURS

La directive-cadre européenne 89/391 datant de 1989 prévoit que l'employeur doit prendre les mesures pratiques nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

La transposition de cette directive dans le droit français institue l'obligation de rédiger le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

DROIT À LA DÉCONNEXION

En janvier 2021, le Parlement européen a adopté une résolution sur le droit à la déconnexion. Elle vise à garantir que les travailleurs, notamment ceux qui sont à distance, ne soient pas obligés de répondre aux communications professionnelles en dehors des heures de travail normales, et cela inclut les courriels, les appels téléphoniques et autres formes de communication numérique. Cependant, chaque pays de l'Union Européenne doit prendre des mesures législatives spécifiques pour mettre en œuvre et faire respecter ce

droit. Plusieurs pays européens, comme la France (en 2017), l'Espagne, et l'Italie, ont déjà introduit des lois nationales sur le droit à la déconnexion.

CSR D

La nouvelle directive européenne de reporting extra-financier Corporate Sustainability Reporting Directive (ou CSRD) impose, dès 2025 pour les moyennes et grandes entreprises, de renseigner les congés familiaux accordés au personnel ainsi que les autres mesures prises pour améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée de ses effectifs. D'autres aspects de l'environnement de travail sont également abordés dans la CSRD.

Les plus petites entreprises ne sont pas exemptées, elles auront aussi à délivrer ces informations de 2026 à 2029 en fonction de leur taille.

DISCRIMINATION

La directive européenne 2000/78/CE vise à garantir que les personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés ne subissent pas de discrimination et bénéficient de l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

PAR OÙ COMMENCER ?

SÉCURITÉ

- Organiser des sessions de formation régulières sur les bonnes pratiques de sécurité, incluant l'utilisation correcte des équipements et des matériaux
- Former un certain nombre de salariés volontaires aux gestes d'urgence
- En usine, fournir des équipements de protection appropriés (lunettes de sécurité, gants résistants aux coupures, masques...)
- Faire appel à la médecine du travail pour des formations gratuites contre les troubles musculo squelettiques (bureau et usine)
- Instaurer un système d'alerte harcèlement anonyme

LOCAUX

- Mettre en place, sur le lieu de travail, une salle de repos, des postes de travail ergonomiques, une gestion du bruit, la possibilité de déjeuner sur place, etc.
- Veiller à l'aération des locaux et à leur température pour éviter les propagations des virus

ÉQUILIBRE VIE

PRO/VIE PERSO

- Respecter l'équilibre de vie professionnelle/personnelle via des horaires aménageables avec des règles précises, un droit à la déconnexion, l'octroi de congés pour événements personnels ou de congés pour les aidants.

CONVIVIALITÉ

- Renforcer la convivialité entre les collaborateurs : organisation d'événements festifs, célébration des succès, présentations régulières des différents départements en plénière, participation à des actions de mécénat...

AVANTAGES

- Mettre en place des compléments santé à 100%, des forfaits mobilité douce, des réductions négociées dans des salles de sports, des fruits à disposition, des systèmes de crèches etc.

DIVERSITÉ & INCLUSION

- S'assurer que les employés faisant partie d'une minorité se sentent à l'aise, intégrés aux équipes et pris au sérieux
- Pour cela, soyez très lisible sur votre engagement diversité dès l'arrivée d'un nouvel entrant et n'hésitez pas à le répéter chaque fois que possible

ÉMANCIPATION

- Adopter un management plus horizontal, permettant l'épanouissement des salariés.
- Être à l'écoute des demandes de formation des collaborateurs les prendre en compte
- Favoriser l'échange entre juniors et seniors pour que chacun forme l'autre sur son propre savoir.

ILS L'ONT FAIT

ACTIONS ISSUES DES CANDIDATURES POUR LE PRIX RSE DU SILMO 2023

SÉCURITÉ

- Aménagement des horaires en cas de fortes chaleurs - NAONED EYEWEAR

LOCAUX

- Des aménagements de postes (repose bras, chaise ergonomiques, tapis anti-fatigue) + formation sur les TMS et les bonnes postures - MANUFACTURE DE LUNETTERIE THIERRY

ÉQUILIBRE VIE

PRO/VIE PERSO

- Blocage de la réception des emails en dehors du temps de travail - GROUPE ALL ALLIANCE OPTIQUE REV

AVANTAGES

- Prise en charge à 100% de la cotisation prévoyance, prise en charge 3 jours pour enfant malade - GROUPE ALL ALLIANCE OPTIQUE REV
- Cours de sports offerts dans les locaux et ateliers anti-stress - OPAL DEMETZ
- Petit-déjeuner le lundi + un déjeuner offert chaque semaine - MYKITA