



# Disposer d'une politique sociale au sein de l'entreprise

## DESRIPTIF



### Politique sociale à destination du personnel

L'organisation du travail garantit souplesse, flexibilité et le maintien d'un équilibre entre la vie privée et professionnelle. En conformité avec la réglementation, les temps de travail et de récupération obligatoires sont respectés.

Le restaurant peut regrouper les prestations sociales à destination du personnel dans une charte sociale co-construite et mise à jour chaque année. Elle est partagée via le livret d'accueil, contrat de travail ou lors du recrutement. Des exemples de prestations sont :

- Deux jours de congés consécutifs.
- La communication des plannings deux mois en avance.
- Les repas gratuits ou chèques-repas.
- Les uniformes et vêtements de travail gratuits.
- Organisation d'un entretien individuel annuel entre le responsable et les salarié.e.s.
- Si possible, une offre d'hébergement pour les saisonniers sur place ou dans des hébergements proches de type internats non utilisés l'été, en partenariat avec les collectivités locales.

Il est également possible d'investir dans des dispositifs subventionnés par l'Assurance Maladie visant à limiter les risques professionnels, notamment pour :

- Prévenir le mal de dos, les troubles musculosquelettiques et les risques chimiques.
- Réduire les contraintes physiques en achetant du matériel et/ou des équipements dédiés et faire réaliser des formations adaptées au personnel concerné.

### Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique l'absence de discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de déroulement de carrière.

L'employeur peut réaliser un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement (recrutement, formation, promotion, rémunération, etc.), l'analyser et mettre en place un plan d'action voire un accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Il convient ensuite d'agir sur la gestion des ressources humaines pour fidéliser et attirer du personnel :

- Réfléchir avec le personnel aux méthodes et à l'organisation du travail (ergonomie au poste de travail, horaires de travail) et aux services facilitant l'articulation vie professionnelle/vie privée.
- Objectiver et mesurer la répartition des augmentations, des promotions et de l'accès à la formation entre les femmes et les hommes, particulièrement pour les personnes en temps partiel et de retour de congés liés à la parentalité.
- Sensibiliser le personnel et le former à l'égalité des traitements et à la lutte contre les propos et attitudes sexistes mais également contre tous propos ou attitudes diffamatoires.
- Être force d'influence auprès de ses partenaires : informer ses fournisseurs de son engagement voire les impliquer dans la démarche.



### POINTS DE VIGILANCE

- Communiquer suffisamment sur la politique sociale pour qu'elle soit connue du personnel et de la clientèle.
- Prévoir des postes mixtes et donner les mêmes droits à tout le personnel.



### BÉNÉFICES ATTENDUS

- Cohésion d'équipe, attractivité des talents, baisse du présentisme et de l'absentéisme, optimisation de la qualité du service, amélioration des conditions de travail.
- Attirer la clientèle.

**INVESTISSEMENT**

- Coût salarial lié au temps passé.

**RETOUR SUR INVESTISSEMENT**

Immédiat.

**GAINS**

- Économies sur l'effort de recrutement grâce à la fidélisation du personnel et l'attractivité des talents.
- Attraction de clientèle et ancrage territorial reconnu.

**AIDES**

Subventions par l'Assurance Maladie.

**RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE****Code du travail :**

- Mise à disposition d'équipements de protection individuelle appropriés par l'employeur et de vêtements de travail appropriés selon les cas.
- Il incombe à tous les employeurs de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et de prendre les mesures permettant de les atteindre.

**Loi du 5/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :** égalité salariale, droits de formation pour les salarié.e.s à temps partiel, référent de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (entreprises > 250 salarié.e.s), etc.

**Emeraude ID – Lannion (22)**

Le service de restauration fait partie du projet associatif, avec des actions d'accompagnement du personnel en situation de handicap :

- Mise en œuvre d'un parcours individualisé.
- Mise en œuvre de moments d'échange individuels et/ou collectifs.
- Accompagnement du personnel dans son auto-évaluation.
- Proposition de stages.
- Proposition de visites dans les entreprises, de rencontres avec des professionnels.
- Etc.

**La Closerie des Hortensias – Bréal-sous-Montfort (35)**

Mise en place d'une charte de management responsable présentant les valeurs du restaurant et les engagements vis à vis des collaborateurs.

**Vino e Gusto – Rennes (35)**

Entretien avec chaque salarié.e une fois par an pour échanger sur ses besoins au sein de l'entreprise (congés, modification des horaires, formation).

**CRITÈRES RÉFÉRENTIEL**

« Exemplarité environnementale dans la restauration commerciale »

C 68 : politique sociale

C 69 : égalité dans l'embauche

C 71 : politique sociale

**POUR ALLER PLUS LOIN**

- Laboratoire de l'Égalité et Ministère du travail (DGEFP), Guide à destination des TPE-PME « Égalité femmes-hommes : Mon entreprise s'engage » : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egalite\\_tpe\\_pme\\_2021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf)
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail) : outil pour réaliser le diagnostic égalité professionnelle et des fiches pratiques sur des actions et indicateurs : [www.anact.fr/outils/diagnostic-egalite-professionnelle](http://www.anact.fr/outils/diagnostic-egalite-professionnelle)
- Cahier des charges du Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- Subventions de l'Assurance Maladie aux entreprises de moins de 50 salarié.e.s de l'hôtellerie et de la restauration pour protéger le personnel contre les principaux risques professionnels : [www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres-tpe/pme/subventions-pour-le-secteur-de-lhotellerie-et-restauration](http://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres-tpe/pme/subventions-pour-le-secteur-de-lhotellerie-et-restauration)