POLITIQUE RH & QVCT

Version	Version V2 d'octobre 2026
Rédactrice	Directrice Espace City'Zen Paris puis référente RSE
Validation	Directrice Espace City'Zen Paris

Cette politique décline le **pilier 3 de notre politique RSE : « Une équipe stable, ancrée dans l'écosystème du Parc Floral »**. Notre équipe de huit personnes est notre premier atout : polyvalente, présente en semaine comme en soirée et le week-end, elle fait la qualité de notre accueil.

Lieu consacré au bien-être, nous appliquons d'abord à nous-mêmes ce que nous proposons à nos publics. Cette politique formalise nos engagements en matière d'emploi, de santé-sécurité, de prévention des risques psychosociaux, du sexisme, du harcèlement et des discriminations, d'égalité, de compétences et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Nous en faisons le bilan chaque année. Elle s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour l'Espace (CDI, CDD, alternance, stage), dans le cadre de la convention collective Syntec.

1. Santé et sécurité : prévenir les risques propres à nos métiers

- **Le Document unique (DUER) est notre référence.** Mis à jour chaque année, dernièrement le 5 octobre 2026 avec notre service de prévention et de santé au travail (IPAL), il est signé par l'équipe et consultable au bureau. Nous y renvoyons sans en faire copie.
- **Former et accueillir.** Nous mobilisons les actions de prévention d'IPAL, dont ses formations, ouvertes à chacun et à chacune. Une formation aux premiers secours est programmée les 6 et 7 décembre 2026 pour 80 % de l'équipe. Chaque nouvelle personne (salariés, stagiaires, alternants) reçoit dès son premier jour une présentation des risques du site et des procédures terrain ci-dessous.
- **L'affichage obligatoire** est en place ;

Nos procédures terrain

Situation	Ce que nous faisons
Lieu recevant du public (incendie, évacuation)	Consignes affichées, point de rassemblement défini (dehors, près des vélos), extincteurs et issues de secours signalés. Exercice d'évacuation et prise en main des extincteurs pour toute l'équipe une fois par an.
Mise en place des salles (manutention)	Installation à plusieurs, chariot et diable pour le mobilier lourd, mobilier porté un par un, gestes de prévention des troubles musculo-squelettiques ;
Accueil du public et incivilités	Face aux incivilités du public du Parc et des participants aux événements : bouton d'alerte relié à un télésurveilleur (Verisure) à l'accueil ; plannings construits pour être deux à l'accueil le plus souvent possible ; formation de la médecine du travail aux situations difficiles ; procédure Qualiparis de remontée

	des mécontentements. Face à un conflit, la personne se met en retrait et passe la main.
Soirées et week-ends	Plannings communiqués à l'avance et construits avec l'équipe. Heures de soirée et de week-end récupérées ou majorées selon la convention Syntec ; pas de fermeture seul·e en fin de soirée.
Prestataires sur place	Accueil par un membre de l'équipe et consignes de sécurité du site transmises avant l'événement (voir notre procédure Événements responsables).
Office (boissons chaudes)	Matériel professionnel à poignées, rien posé derrière la bouilloire, trousse de premiers secours équipée.

2. Qualité de vie au travail, sexisme, harcèlement et discriminations

Dans une petite équipe au contact du public, une surcharge ou un conflit se répercute aussitôt sur chacun et sur l'accueil ; chacun doit savoir à l'avance à qui parler et ce qui se passera.

Qualité de vie au travail et prévention du stress

- La Directrice est la référente qualité de vie au travail et l'interlocutrice de l'équipe sur ces sujets. Nous sommes abonnés au service de prévention du stress d'IPAL, accessible à chacun en toute confidentialité.
- Organiser le travail. Nous organisons le travail pour finir à l'heure et éviter les heures supplémentaires ; les pics d'activité (saison, soirées) sont anticipés dans les plannings et la charge de travail est abordée à chaque entretien annuel.
- Mesurer et échanger. Nous avons comme objectif dans notre plan d'actions de lancer un questionnaire "Qualité de vie au travail" dés 2027 et que les résultats ne baissent pas. Nous Ses résultats collectifs seront discutés en équipe au moment de la mise à jour du DUER, qui en reprend les conclusions.
- Prendre soin de soi sur place. Les salariés bénéficient à volonté des cours de yoga et de bien-être de l'Espace ; un espace de repos, équipé d'un lit d'appoint pour la sieste, est à leur disposition ; la Directrice organise des temps collectifs, comme par exemple une matinée massage du 30 septembre 2026.
- Télétravail et déconnexion. Sur les postes qui le permettent (hors accueil), une journée de télétravail de manière occasionnelle est possible, inscrite au planning. Les contrats en fixent les règles : postes concernés, plages où l'on est joignable, matériel, et droit à la déconnexion (aucune réponse attendue en dehors des horaires de travail).

Sexisme, harcèlement et discriminations

- Prévenir. Notre charte éthique, signée par nos professeurs et intervenants, pose le respect, la bienveillance, le consentement et l'intégrité de chacun et de chacune ; ces valeurs guident aussi nos relations au sein de l'équipe. Une réunion interne consacrée à la prévention du sexisme et des discriminations a lieu chaque année depuis 2023 ; la première, en septembre 2023, était animée par une psychologue spécialiste du harcèlement.
- Recruter et gérer sans discriminer. Chaque recrutement est conduit par deux membres de l'équipe, qui confrontent leurs avis pour limiter les biais. Les mêmes critères, liés au poste, s'appliquent à toutes les décisions (affectation, formation, évolution, rémunération). Personne n'est écarté ni

défavorisé pour l'un des motifs interdits par la loi, notamment l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou l'état de santé.
- Signaler. Toute personne victime ou témoin peut s'adresser, en toute confidentialité, à la Directrice ou à des interlocuteurs extérieurs : médecin du travail (IPAL), inspection du travail, Défenseur des droits (09 69 39 00 00). Un témoin de bonne foi ne peut subir aucune sanction.
- Traiter. Chaque signalement est pris en charge sans délai, avec une première réponse visée rapidement. Les personnes concernées sont écoutées séparément, les faits sont vérifiés de façon impartiale, des mesures de protection sont prises si besoin et les faits avérés sont sanctionnés. La confidentialité est garantie à chaque étape.

3. Egalité et emploi durable

Une équipe stable et diverse se construit avec des règles équitables, appliquées dès le recrutement.

- Égalité femmes-hommes. Dans un secteur du bien-être majoritairement féminin, nous veillons à une représentation équilibrée, dans l'équipe comme parmi nos professeurs, et à la diversité des candidatures, y compris masculines : pour chaque recrutement, nous étudions au moins une candidature masculine lorsque nous en recevons ; le choix final repose uniquement sur les compétences. Chaque année, nous vérifions l'égalité de rémunération à poste équivalent et consignons cette revue.
- Articulation des temps de vie. Les plannings tiennent compte des contraintes familiales ; lorsqu'un temps collectif tombe hors des jours habituels, il est compensé et jamais obligatoire.
- Emploi stable. Plus de 80 % de nos postes sont en CDI, à l'exception d'une alternance, et notre taux de rotation est inférieur à 20 %. CDD, alternance et stages répondent à des besoins identifiés ; chaque alternant·e ou stagiaire est accompagné·e par un tuteur ou une tutrice. Lorsqu'un poste en CDI s'ouvre, nous le proposons en priorité aux salariés en CDD.
- Recrutement local. Nous accueillons des stagiaires des écoles avec lesquelles nous sommes en partenariat, notamment l'École hôtelière de Saint-Quentin-en-Yvelines. Nous visons chaque année au moins une participation à un forum ou à une action d'une école ou d'un acteur de l'emploi local.
- Part variable collective. Les objectifs financiers de l'année sont construits avec l'équipe. Lorsqu'ils sont atteints, une part variable collective est versée au prorata de la quotité de travail de chacun (temps plein ou temps partiel). Les règles de calcul sont écrites et remises à l'équipe avec les objectifs lorsque les objectifs sont discutés.

4. Compétence et sensibilisation RSE

Des événements responsables et un accueil de qualité supposent une équipe qui comprend les enjeux et peut faire évoluer ses compétences.

- Entretiens. Un entretien annuel pour chaque salarié.
- Se former chaque année. Nous proposons chaque année à toute l'équipe une formation à un enjeu de transition, de prévention ou de santé, avec l'objectif que chacun en suive au moins une ; Des binômes entre personnes expérimentées et nouvelles recrues favorisent la transmission. Nous mobilisons les financements de notre opérateur de compétences (OPCO Atlas) et informons chacun de ses droits au compte personnel de formation (CPF).
- Sensibilisation RSE. 80 % de l'équipe a participé à la Fresque du Climat et à l'atelier 2tonnes en 2023 (attestation). Une formation à la robustesse d'entreprise est programmée le 30 novembre 2026 ; chaque session fait désormais l'objet d'une feuille d'émargement.