



Politique RSE de Vetipro

Vetipro, spécialiste en équipements de protection individuelle, s'engage à intégrer les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans toutes ses activités. En alignant nos pratiques sur les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous cherchons à promouvoir un développement durable, éthique et respectueux de l'environnement, tout en favorisant le bien-être de nos employés, de nos partenaires et de la société dans son ensemble.

Politique sociale

La politique sociale de Vetipro constitue un pilier central de notre démarche RSE. Fidèles aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous plaçons l'humain au cœur de nos actions en favorisant des conditions de travail sûres, inclusives et épanouissantes. Notre ambition est de créer un environnement où chaque collaborateur peut évoluer, s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective de l'entreprise.

À travers des engagements concrets, à la fois qualitatifs et quantitatifs, Vetipro souhaite bâtir une culture d'entreprise fondée sur le respect des droits humains, la santé et la sécurité au travail, le développement des compétences, la diversité et l'égalité des chances. Cette politique traduit notre conviction que la performance sociale est indissociable de la performance économique et qu'elle constitue un levier essentiel pour un développement durable et responsable.

Nos engagements RSE – Objectifs sociaux

Objectifs qualitatifs

- Mettre en place une culture proactive de santé et de sécurité au travail à travers des actions de sensibilisation, de formation continue et d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.
- Adopter une approche centrée sur la prévention des risques en identifiant, évaluant et réduisant de manière systématique les dangers liés aux activités de Vetipro, tout en assurant un suivi régulier de la santé physique et mentale des employés.
- Créer un environnement de travail sain et collaboratif en favorisant le bien-être des employés et des relations de respect mutuel entre les équipes et la hiérarchie. Cela inclut des mesures visant à assurer un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, un espace de travail ergonomique, et un dialogue ouvert et transparent entre les collaborateurs et les managers.
- Renforcer le développement professionnel des salariés en coconstruisant des parcours de carrière personnalisés, intégrant des opportunités de formation continue et de montée en compétences. Chaque employé sera accompagné par un plan de développement de compétences qui tient compte de ses aspirations personnelles et des besoins de l'entreprise, favorisant ainsi une évolution mutuellement bénéfique.
- Promouvoir et développer la diversité, l'égalité et l'inclusion en créant un environnement de travail inclusif où chaque employé, quel que soit son sexe, son origine ethnique, son âge, son orientation sexuelle ou son handicap, se sent valorisé et respecté. Cela implique la mise en place de programmes de sensibilisation, de formations sur les biais inconscients et d'initiatives pour assurer l'égalité des chances dans les processus de recrutement, de développement et de promotion.

Objectifs quantitatifs

- Garantir la présence lors des heures d'ouverture d'au moins une personne formée aux premiers secours d'ici 2026, avec un programme de formation obligatoire renouvelé tous les 2 ans.
- Être sous le seuil de 1 jour d'ITT/salarié par an d'ici 2027, en renforçant les contrôles de sécurité, les audits internes, et l'amélioration des conditions de travail dans les entrepôts et bureaux.
- Réaliser au moins 1 audit de sécurité ou de prévention annuel par site pour garantir la conformité aux normes et l'application des mesures de prévention.
- Réaliser 100 % des entretiens individuels (obligatoires) chaque année avec l'intégration des éléments de formation et de prévention nécessaires.
- D'ici 2026, 100 % des salariés auront un plan de développement individuel (PDI) établi avec la direction, incluant des objectifs de carrière et un accès à au moins 1 formation ou perfectionnement tous les deux ans.
- 100 % des postes à responsabilité devront être proposés en interne dans le cadre de programmes de développement de carrière d'ici 2026.
- Réaliser l'index d'égalité Hommes-Femmes et atteindre un score minimum de 80 %.
- Assurer que 100 % des employés aient suivi une sensibilisation annuelle sur la diversité (handicap compris) et l'inclusion d'ici 2027.

Par cette politique RSE, Vetipro réaffirme son engagement à inscrire ses activités dans une démarche responsable et durable, en cohérence avec les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Nous considérons que la responsabilité sociale, environnementale et éthique n'est pas une option, mais une condition essentielle de la pérennité et du développement de notre entreprise.

Notre ambition est de faire de Vetipro une organisation où la performance économique s'allie au respect des personnes, à la protection de l'environnement et à la promotion de pratiques transparentes et équitables. Cet engagement s'appuie sur une mobilisation collective et durable de l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes.

En tant que co-gérants, nous confirmons notre détermination à mettre en œuvre, suivre et renforcer cette politique afin qu'elle guide chacune de nos décisions et contribue à un avenir commun plus responsable.

Fait à Perpignan, le 01/09/2025

Les co-gérants.

Marc Vidal

Patrice Turro


VETIPRO sarl
955, avenue Julien Panchot
66000 PERPIGNAN
Tél. 04 68 54 04 26 - Fax 04 68 54 18 41
Siret 403 294 275 00025


VETIPRO sarl
955, avenue Julien Panchot
66000 PERPIGNAN
Tél. 04 68 54 04 26 - Fax 04 68 54 18 41
Siret 403 294 275 00025