

CHARTRE SOCIALE

Version n°2 / Novembre 2024

Le Groupe Bils-Deroo s'engage à promouvoir des pratiques sociales responsables en ligne avec ses valeurs fondamentales et les standards internationaux. Notre charte sociale repose sur les principes de respect des droits humains, d'équité, de bien-être au travail et de dialogue constant avec nos parties prenantes. Nous agissons dans le cadre d'un développement durable en mettant l'humain au centre de nos préoccupations.

Notre charte s'applique à tous les collaborateurs du Groupe Bils-Deroo et concerne également nos sous-traitants et partenaires d'affaires. Elle s'inscrit parfaitement dans notre vision et contribue activement à nos engagements. Elle est une composante importante de la mise en œuvre de notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) car elle contribue concrètement à l'atteinte de nos objectifs en termes de développement durable.

La Direction des Ressources Humaines est chargée d'élaborer cette charte. Elle doit également déterminer les bonnes pratiques et les moyens que l'entreprise peut utiliser pour tenir ses engagements et ses objectifs.

La charte sera mise à jour régulièrement par la Direction des Ressources Humaines, et tous les changements seront communiqués aux parties concernées.



Jimmy BILS
Président
Groupe Bils-Deroo

1. Santé, sécurité des collaborateurs

Nous nous engageons à assurer un environnement de travail sûr, sain et respectueux de l'intégrité physique et mentale de chacun.

Nos actions en matière de santé et de sécurité s'articulent autour des axes suivants :

- ✓ **Prévention des risques professionnels** : nous identifions, analysons et maîtrisons les risques liés aux postes de travail à travers un Document Unique des Risques Professionnels régulièrement mis à jour, des actions de préventions et des formations ciblées. Les collaborateurs ont la possibilité d'effectuer des réclamations au sujet de problématiques de santé, de sécurité et de condition de travail par le biais de la procédure « Traitement des réclamations SST » ;
- ✓ **Santé physique** : nous mettons en œuvre des mesures pour prévenir les troubles musculosquelettiques comme des échauffements et des études de poste.
- ✓ **Santé mentale et bien-être psychologique** : nous veillons à prévenir les situations de stress, les risques psychosociaux et favorisant une culture d'écoute, de bienveillance et de respect mutuel
- ✓ **Sensibilisation et formation** : nous collaborateurs sont régulièrement formés aux bonnes pratiques de sécurité et informés des comportements à adopter en cas de situation à risque.
- ✓ **Dialogue et remontée d'information** : un dispositif de remontée directe permet à tout salarié de signaler une situation à risque ou de faire une réclamation en lien avec la santé et la sécurité par le biais de procédure « Procédure de traitement des réclamations santé et sécurité au travail ».

Nos engagements sont suivis à l'aide d'indicateurs tels que le taux de fréquence et de gravité des accidents et le nombre d'actions de préventions réalisées.

Objectifs

Diminution de nos **indicateurs d'accidentologie de 2 points en 2025 par rapport à 2023**

Mettre en place **100% des actions du plan d'action des DUERP de nos sites en 2025**

2. Conditions de travail

Nous nous engageons à offrir à l'ensemble de nos collaborateurs un cadre de travail respectueux, équitable et porteur de sens. Nous plaçons la qualité de vie au travail et le respect des droits fondamentaux au cœur de notre politique sociale en mettant en œuvre les actions suivantes :

- ✓ **Equilibre vie professionnelle/vie personnelle** : nous veillons à ce que les horaires et les pratiques de travail permettent un juste équilibre, notamment par la mise en place d'accords concernant le télétravail et nous mesurons la satisfaction de nos collaborateurs annuellement par le biais des entretiens annuels ;
- ✓ **Dialogue** : nous offrons la possibilité aux collaborateurs qui en font la demande, un temps d'échange et d'écoute avec la Direction des Ressources Humaines pour recueillir leurs perceptions sur leurs conditions de travail, identifier les points de vigilance et construire des plans d'amélioration continue ;
- ✓ **Rémunération et avantages sociaux** : nous veillons à garantir une politique de rémunération juste et transparente, et à proposer des avantages sociaux adaptés (complémentaire santé, prévoyance, soutien aux mobilités, etc.)
- ✓ **Prévention des discriminations et promotion de l'inclusion** : nos pratiques RH favorisent l'égalité de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle, du recrutement à l'évolution en passant par la rémunération.

Ces engagements sont suivis à l'aide d'indicateurs comme la note vie professionnelle/vie personnelle, le taux de turnover, le taux d'absentéisme, le nombre de réunions de notre Comité QVCT et sont intégrés dans notre démarche d'amélioration continue.

Objectifs

Améliorer la notre moyenne de satisfaction de **1 point en 2026 par rapport à 2024**

3. Dialogue social

Le dialogue social est un levier essentiel de cohésion, de performance durable et d'amélioration continue au sein de notre entreprise. Nous nous engageons à maintenir des relations constructives, transparentes et respectueuses avec l'ensemble des représentants du personnel de toutes nos entités.

Nos engagements se traduisent par :

- ✓ **Reconnaissance et soutien des instances représentatives du personnel** : nous garantissons l'indépendance et les moyens nécessaires à l'exercice des missions et des représentants du personnel (temps dédié, information régulière, accompagnement dans le dialogue) ;
- ✓ **Echanges réguliers et concertation** : des réunions formelles (CSE, CSSCT) sont organisés selon un calendrier établi, complétées par des échanges informels favorisant la réactivité et la proximité ;
- ✓ **Communication interne claire et accessible** : nous partageons les informations clés liées à la stratégie de l'entreprise, à ses orientations sociales et à ses projets d'évolution afin d'encourager la compréhension, l'adhésion et la participation active ;
- ✓ **Implication dans les projets sociaux** : les partenaires sociaux sont associés aux réflexions portant sur les conditions de travail, l'équité, et d'autres sujets transverses comme la Qualité de Vie et les Conditions de Travail via le comité QVCT.

Nous mesurons l'efficacité de notre dialogue social via des indicateurs comme le taux de participation aux réunions, le nombre d'accords signés ou encore le climat social global. Ces échanges s'inscrivent dans une dynamique d'écoute et de co-construction.

Objectifs

Tenir **100% des réunions CSE dans les délais légaux** à partir de 2025

4. Gestion des carrières et formation

Le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels sont au cœur de notre engagement social. Nous considérons que chacun de nos collaborateurs doit pouvoir évoluer tout au long de sa vie professionnelle, dans un environnement propice à l'apprentissage, à la mobilité et à l'épanouissement personnel.

Nos engagements se traduisent par :

- ✓ **Entretiens professionnels structurés** : nous réalisons la tenue d'entretiens au moins une fois par an entre les collaborateurs et leurs managers qui permettent d'identifier les besoins en formation, les perspectives d'évolutions et les souhaits d'orientation professionnelle ;
- ✓ **Accès équitable à la formation** : nous veillons à ce que chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement adapté, sans discrimination, qu'il s'agisse de compétences métiers, transversales ou liées à la transition numériques et écologiques ;
- ✓ **Plan de développement des compétences** : un plan annuel est élaboré pour répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés, avec une attention particulière portée à l'employabilité et à l'anticipation de l'évolutions de nos métiers ;
- ✓ **Valorisation des parcours internes** : nous encourageons la mobilité professionnelle et les évolutions de carrière grâce à des dispositifs de reconnaissance, d'accompagnement et de promotion interne ;

Nous suivons ces engagements à l'aide d'indicateurs tels que le nombre d'heures de formation par collaborateur, la part de mobilités internes ou encore le retour qualitatif issu des entretiens annuels. Cette dynamique permet d'aligner les aspirations individuelles avec les enjeux stratégiques de l'entreprise.

Objectifs

A partir de 2025, prendre en compte **100% des entretiens annuels** pour les souhaits de mobilité interne et de formation en fonction des opportunités.

100% d'appels à candidatures en interne pour certaines typologies de postes à partir de 2025.

5. Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains

Le Groupe condamne fermement toute forme de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains. Ces pratiques sont incompatibles avec nos valeurs et les standards éthiques que nous défendons. Nous nous engageons à prévenir tout risque lié à ces violations des droits humains, tant en interne que dans notre chaîne de valeur comme énoncé dans notre charte Achats Responsables.

Nos engagements se traduisent par :

- ✓ **Respect des normes nationales et internationales** : nous nous conformons strictement aux législations en vigueur ainsi qu'aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier celles relatives à l'âge minimum d'emploi et à l'abolition du travail forcé.
- ✓ **Respects de nos engagements** : nos fournisseurs et sous-traitants sont tenus de respecter notre charte éthique et achats responsables. Les équipes achats sont vigilantes aux respects de nos exigences.
- ✓ **Canal de signalement accessible** : notre Dispositif d'alerte interne est mis à disposition des salariés et parties prenantes pour signaler de manière confidentielle, tout comportement contraire à nos engagements éthiques. Les alertes peuvent être transmises à l'adresse électronique alertesanticorruption@bils-deroo.fr

Nous mesurons l'efficacité de notre politique par des indicateurs tels que le taux d'évaluation RSE des fournisseurs ou encore le suivi des alertes. Cette vigilance active contribue à garantir un environnement de travail éthique, respectueux et responsable.

Objectifs

Faire signer **100% de nos fournisseurs et sous-traitants stratégiques le Code de Conduite Fournisseurs en 2025**

6. Diversité, équité et inclusion

La diversité est une richesse, l'équité un principe fondamental, et l'inclusion une condition essentielle à la performance collective. Nous nous engageons à créer un environnement de travail ouvert, respectueux et accessible à tous, dans lequel chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement, sans discrimination.

Nos engagements se traduisent par :

- ✓ **Lutte contre les discriminations** : nous proscrivons toute forme de discrimination fondée sur l'origine, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou tout autre critère non lié aux compétences et au mérite ;
- ✓ **Promotion de la mixité et de la parité** : nous œuvrons pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans les fonctions à responsabilité ;
- ✓ **Accessibilité et intégration des personnes en situation de handicap** : nous adaptons nos activités pour favoriser l'intégration durable des personnes en situation de handicap ;
- ✓ **Sensibilisation et formation** : des actions régulières sont menées pour renforcer la culture d'inclusion, prévenir les biais inconscients et encourager les comportements bienveillants et respectueux. Des animations sont organisées tous les ans à l'occasion de la Semaine du Handicap.

Nous suivons ces engagements grâce à des indicateurs tels que l'index d'égalité professionnelle femmes/hommes et le taux d'emplois des personnes en situation de handicap. Cette démarche participe à un climat de travail plus juste, plus humain et plus engagé.

Objectifs

Respecter **100% des engagements de nos accords « Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes »** initiés en 2024 d'ici fin 2027.

7. Droits fondamentaux des parties prenantes externes

Nous reconnaissons que nos activités peuvent avoir des impacts directs et indirects sur les droits humains des parties prenantes externes, notamment nos fournisseurs, sous-traitants, prestataires, communautés locales et partenaires commerciaux. Conscients de cette responsabilité, nous nous engageons à prévenir, surveiller et corriger tout risque d'atteinte aux droits fondamentaux tout au long de notre chaîne de valeur.

Nos engagements se traduisent par :

- ✓ **Exigences sociales dans les relations commerciales** : nous allons intégrer dans nos contrats des clauses relatives au respect des droits humains fondamentaux et nous diffusons un Code de Conduite qui impose aux partenaires de respecter un certain nombre d'engagements en lien avec nos charte éthique et achats responsables ;
- ✓ **Evaluation et contrôle** : nous mettons en place des dispositifs de suivi comme des questionnaires d'autoévaluation pour nous assurer du respect des engagements sociaux dans notre chaîne d'approvisionnement. A terme, les fournisseurs ne respectant pas les engagements devront nous fournir un plan d'action de mise en conformité ;
- ✓ **Dialogue** : nous entretenons un dialogue régulier avec nos partenaires clés, et menons des actions de sensibilisation pour promouvoir les bonnes pratiques et renforcer les capacités sur les sujets des droits humains.

Nous suivons ces engagements grâce à des indicateurs tels que le taux de fournisseurs stratégiques évalués et leur note « sociale » et le taux de fournisseurs stratégiques signataires du Code de Conduite. Ces efforts contribuent à la prévention des atteintes et à la construction d'un écosystème responsable et respectueux des droits fondamentaux.

Objectifs

100% de nos partenaires stratégiques évalués sur leurs pratiques sociales en 2025

Conclusion

A travers cette charte, notre entreprise affirme sa volonté de construire un environnement de travail éthique, respectueux, inclusif et responsable. Les engagements que nous y avons formalisés traduisent notre conviction que la performance durable repose avant tout sur la valorisation des femmes et des hommes qui la font vivre ainsi que sur le respect des droits humains à toutes les étapes de notre chaîne de valeur. Nous continuerons à faire évoluer nos pratiques, en nous appuyons sur l'écoute, le dialogue, la transparence et l'amélioration continue, afin de répondre aux enjeux sociaux actuels et futurs, dans un esprit de responsabilité partagée.