



Politique - Sociale et Droits de l'Homme (SJI_sas)

Politiques (Chartes,...)

POL_HRM_110

FIG-Fiche Instruction Générale

AA

DECLARATION DE L'ENTREPRISE SAINT JEAN INDUSTRIES EN MATIERE DE POLITIQUE SUR LES DROITS DE L'HOMME & CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Entreprise Saint Jean Industries est bâtie sur une histoire de plusieurs décennies, étroitement liée à la famille dirigeante et fondatrice. Les femmes et les hommes qui la composent s'investissent, contribuent à une croissance durable. Ils ont moulé et forgé les valeurs humaines suivantes :

L'implication, l'humilité, l'esprit d'équipe, la créativité et la passion

La création de valeur est générée par le développement du capital humain. Par conséquent, la protection de ce capital humain est un des fondamentaux de cette politique. Outre le fait d'avoir comme priorité la sécurité de nos personnels, nous appliquons dans nos processus RH comme dans la vie quotidienne dans notre entreprise et chez nos partenaires, les principes ci-après énoncés :

Chapitre 1 : Le travail des enfants et jeunes travailleurs

Aucun enfant/individu de moins de 16 ans ne sera sollicité pour un travail dans notre entreprise ainsi que chez nos partenaires.

Ce principe fondamental se doit d'être scrupuleusement respecté afin d'être en conformité avec le droit applicable en France.

Pour autant, en matière de formation professionnelle des jeunes, il est autorisé de recourir conformément à la loi française à l'embauche de personnes mineures afin de parfaire leur parcours professionnels ou l'obtention d'un diplôme (Apprentissage, contrat de professionnalisation, stage). Ces dispositifs sont aussi utiles pour l'entreprise puisqu'ils nous permettent – outre de faire découvrir à nos jeunes le monde de l'entreprise et nos métiers – de favoriser nos recrutements.

Il appartient à l'entreprise de déterminer le nombre d'individus et les secteurs concernées le cas échéant.

Chapitre 2 : Salaires / Avantages sociaux / Conditions de travail

L'entreprise se doit de respecter scrupuleusement toutes les obligations légales en matière de réglementation du travail et des conditions de travail (Code du travail, conventions collectives...)



Politique - Sociale et Droits de l'Homme (SJI_sas)

Politiques (Chartes,...)

POL_HRM_110

FIG-Fiche Instruction Générale

AA

L'entreprise maintient un dialogue social constant avec les élus du personnel (CSE) dans le cadre de réunion mensuelle.

L'entreprise engage des négociations avec les partenaires sociaux dans les matières suivantes selon une périodicité annuelle et/ou triennale :

- ✓ Rémunération ;
- ✓ Temps de travail ;
- ✓ Partage de la valeur ajoutée (Intéressement, Participation...)
- ✓ Qualité de vie au travail ;
- ✓ Egalité femmes /hommes ;
- ✓ Gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- ✓ Toute autre négociation le cas échéant.

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

L'employeur met à la disposition de son personnel conformément à ses engagements une couverture sociale en matière de frais de santé et contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Chapitre 3 : Heures de travail

1°) Personnel non-cadre :

Conformément à la législation, les salariés de l'entreprise Saint Jean Industries SAS travaillent sur une base de 35 heures par semaine, réparties sur 5 jours (du lundi au vendredi).

A titre exceptionnel, il peut être demandé aux salariés, si la conjoncture économique le permet, de recourir au dispositif des heures supplémentaires moyennant une majoration du taux horaire au taux légal en vigueur. Le recours aux heures supplémentaires se fait exclusivement sur la base du volontariat.

Dans tous les cas :

- La durée quotidienne du travail ne peut être supérieure à 10h ;
- Un jour de repos minimum par semaine est octroyé ;
- Les salariés bénéficient de 11 heures de repos entre deux journées de travail ;
- 48 heures de travail maximum sur une même semaine ;
- Interdiction de travailler plus de 6 jours consécutifs au cours de la même semaine.

1°) Personnel cadre au forfait jours :

Conformément à la législation, les salariés de l'entreprise Saint Jean Industries SAS travaillent sur la base d'un forfait jours annuel fixé à 218 jours / an. En contrepartie d'une charge de travail et d'un niveau de responsabilité plus important, les salariés concernés bénéficient de journées non travaillées (JNT) payées.

Dans tous les cas :

- Un jour de repos minimum par semaine est octroyé ;
- Les salariés bénéficient de 11 heures de repos entre deux journées de travail ;
- Interdiction de travailler plus de 6 jours consécutifs au cours de la même semaine.



Politique - Sociale et Droits de l'Homme (SJI_sas)

Politiques (Chartes,...)

POL_HRM_110

FIG-Fiche Instruction Générale

AA

Chapitre 4 : L'esclavage moderne (c'est-à-dire l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains)

L'entreprise Saint Jean Industries SAS respecte scrupuleusement les normes sociales applicables et ne saurait accepter ce type de pratique directement ou indirectement. La vigilance qui s'impose contre l'exploitation et la traite des êtres humains protègent notre main-d'œuvre et notre réputation.

En ce sens, aucun individu ne sera soumis à un travail de force dans notre entreprise comme chez nos partenaires.

Chapitre 5 : Liberté d'association et négociation collective

Le droit d'adhérer à des syndicats, instances de représentation du personnel ou autres organisations de négociation collective est garanti à tous les salariés de l'entreprise.

L'entreprise engage des négociations avec les partenaires sociaux chaque fois que nécessaire sur des thématiques déterminées afin de se conformer à la loi et/ou faire évoluer une situation existante.

Chapitre 6 : Harcèlement et non-discrimination

Aucune discrimination de quelque nature que ce soit, pour l'embauche et le développement de notre personnel ainsi que chez nos partenaires, ne sera tolérée. Le respect de la personne humaine ne doit jamais être affecté par des agissements ou décisions dans le cadre de notre entreprise.

Le service Ressources Humaines est le garant du respect de cette règle laquelle est reprise dans notre règlement intérieur.

Etant précisé que toute personne qui dispose d'informations relativement à ces situations qui ne seraient pas conformes doivent en informer l'employeur sans délai et sans crainte : par le biais de sa hiérarchie et/ou de l'organisation des ressources humaines et/ou des représentants des salariés (membres du CSE et/ou de la CSSCT).

Il est précisé par ailleurs qu'une mesure incitative interne à l'entreprise est actuellement en place en matière de reconnaissance du statut de travailleurs handicapés. L'objectif étant une meilleure intégration et gestion de notre personnel.



Politique - Sociale et Droits de l'Homme (SJI_sas)

Politiques (Chartes,...)

POL_HRM_110

FIG-Fiche Instruction Générale

AA

Chapitre 7 : Santé / Sécurité

Rappel : L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

A ce titre, l'employeur travaille en étroite collaboration avec les élus du personnel membres de la Commission, Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT).

La CSSCT se réunit tous les 3 mois dans le cadre d'une réunion plénière afin de traiter de sujets de fond en la matière. Sont membres de droits de cette commission : Médecin du travail, CARSAT, Inspection du travail avec lesquels nous travaillons régulièrement.

Etant précisé qu'une commission dite de sécurité est également mise en place et se réunit une fois par mois à l'initiative de l'employeur afin de discuter des difficultés opérationnelles en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. L'objectif étant d'assurer le suivi et élimination des risques.

Des actions de formation peuvent être mise en œuvre chaque fois que nécessaire le cas échéant.

Chapitre 8 : Protection des lanceurs d'alerte

Définition : « un **lanceur d'alerte** est une personne physique qui révèle ou signale de manière désintéressée et de bonne foi, un crime, un délit, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ; dont elle a eu personnellement connaissance ».

Ce que dit la loi ; article L. 122-9 : « N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 de la loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016 (...) »

Signalement d'une alerte : 3 canaux de signalement

1. Supérieur hiérarchique direct ou indirect
2. L'employeur : direction générale ou direction des ressources humaines
3. Instances représentatives du personnel

La protection des lanceurs d'alerte :

L'entreprise s'engage à s'assurer que les employés puissent signaler tout manquement sans crainte et en toute confidentialité.

Ce que dit la loi contre les représailles (article L.1132-3-3 du code du travail) : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir signalé une alerte dans le respect



Politique - Sociale et Droits de l'Homme (SJI_sas)

Politiques (Chartes,...)

POL_HRM_110

FIG-Fiche Instruction Générale

AA

des articles 6 à 8 de la loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

« Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l'article 8 est punie **d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende** ».