



Notre Politique Sociale



À l'origine, entreprise familiale créée en 1947, **Sarrion Global Solutions** offre aujourd'hui une grande diversité de services. Acteur incontournable dans le transport et la logistique, et fort de plus de 1 200 collaborateurs, nous n'avons qu'un seul objectif :

Créer ensemble les solutions logistiques de demain !

Un engagement co-construit ! Le socle de notre engagement repose sur notre Charte RSE «**Sarrion Horizon 2030**», Les actions menées sont le résultat du travail du Comité RSE, composé de femmes et d'hommes tous métiers confondus. Nous prenons en compte nos impacts sociaux, sociétaux et environnementaux tout en préservant les besoins des générations futures. Nous construisons cet équilibre avec l'ensemble de nos parties prenantes, nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs ainsi que les acteurs du territoire.

Cette **Politique sociale** s'applique à **l'ensemble des collaborateurs** de Sarrion Global Solutions, soit toutes les femmes et les hommes liés par un contrat permanent ou temporaire à l'une des filiales du Groupe (environ **1 200 personnes** réparties dans **27 filiales situées en France**).

Alignés avec des initiatives aussi bien internationales que locales, nous sommes déterminés à **promouvoir des conditions de travail exemplaires** et à contribuer positivement à notre secteur.

Nous sommes donc fiers d'être affiliés :

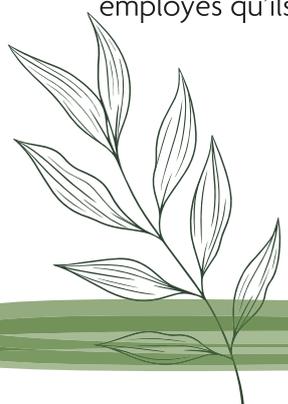
- Au **Pacte Mondial des Nations Unies** (dont le but est d'offrir l'opportunité aux entreprises d'intégrer l'Environnement et l'Humain au secteur privé), renforçant notre engagement envers des pratiques responsables et durables.
- Au **groupement Astre**, (1^{er} Groupement européen de transporteurs et logisticiens), initialement en tant qu'adhérent, et désormais également en qualité de membre actif du comité RSE.
- À la démarche «**Ambassadeur de l'emploi**» de l'AFT (Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports) à laquelle nous participons activement.

En tant qu'entreprise française, implantée exclusivement sur le territoire de la métropole, **nous adhérons strictement aux normes du droit français**, incluant le non-emploi d'enfants et l'absence de travail forcé assurant ainsi une conformité totale aux réglementations sociales et éthiques.



À travers notre Charte RSE «Horizon 2030», nous nous sommes engagés à :

- **Assurer la santé et la sécurité** de tous nos collaborateurs afin de minimiser les risques sur le lieu de travail et de garantir un environnement de travail sain et adéquat pour tous. À cette fin, nous avons mis en place différentes actions, telles que :
 - La tenue de **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) sur chacune de nos entités et activités du groupe
 - La création d'un «**Manuel Salarié**», à destination de tous les collaborateurs, regroupant les informations relatives à nos activités et les bonnes pratiques de travail.
 - **L'engagement** par chacun de nos salariés de respecter les «**Instructions impératives**» définies par le groupe, liées aux enjeux de Santé, Sécurité et Sûreté.
 - La sensibilisation de nos salariés aux risques divers par l'organisation de réunions ou «**Quarts d'heures sécurité**» tout au long de l'année, ainsi que d'une «**Matinée Sécurité**» annuelle.
 - Des **communications**, nommées «**Objectif Sécurité**», pour la prévention et le retour d'expérience (RETEX) en matière de sécurité, environnement et sûreté..
 - Des **tutoriels** réalisés sur certaines pratiques opérationnelles et diffusés sur tous **nos écrans d'affichage dynamique** ainsi que sur notre **chaîne YouTube**.
- **Garantir des conditions de travail** équitables et **insuffler le bien-être au travail** afin que chaque employé ait la possibilité d'évoluer et s'épanouir au moyen :
 - D'une rémunération équitable.
 - D'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée («droit à la déconnexion»).
 - Du Règlement Intérieur défini.
 - Du strict respect et application des conventions collectives relatives à nos secteurs d'activités.
- **Affirmer la politique salariale et encourager le partage de la valeur** grâce à un système de **participation aux bénéfices** pour nos employés, tel que :
 - Un plan **d'interressement** (via le reversement d'une part des bénéfices).
 - Un régime de **participation aux bénéfices** (via le versement d'une prime proportionnelle aux performances et résultats).
 - Un **Plan d'Épargne Entreprise** (PEE).
- **Promouvoir la gestion de carrière et la formation** à travers le développement des compétences de nos collaborateurs. Nous croyons fermement en l'investissement dans nos employés, non seulement en tant que professionnels, mais aussi en tant qu'individus, en leur offrant des opportunités de formation et d'évolution professionnelles :
 - Au moyen d'un dispositif de «**mobilité professionnelle**» (mutation, reclassement et/ou promotion interne).
 - Par la réalisation d'**entretiens professionnels** a minima tous les deux ans pour tous nos salariés.
 - Par la proposition de départ anticipé à la retraite.
 - Par le biais de **formations** dispensées en interne.
- **Renforcer la diversité et l'inclusion, lutter contre la discrimination**, notre volonté étant de préserver un environnement de travail où la diversité et l'inclusion sont d'usage, par :
 - La mise en place du dispositif de «Lanceur d'alerte» permettant de réagir rapidement à tout signalement de discrimination et/ou de harcèlement.
 - Maintien des quotas minimum d'emplois internes ou externes de personnes en situation de handicap (AETH).
- **Maintenir un dialogue social** ouvert et honnête **et favoriser l'égalité professionnelle** afin d'assurer à tous nos employés qu'ils se sentent entendus et que leurs opinions sont prises en compte :
 - À travers nos **instances représentatives du personnel** (IRP) telles que les Comités Sociaux et Économiques (CSE), les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
 - Par une vigilance accrue en matière d'**écart de rémunération entre les sexes**.
 - Par une attention particulière portée à **la proportion de femmes et d'hommes** dans nos effectifs.



Objectifs et suivis des progrès :

Thème	Objectif quantitatif (Etablis à compter de 2024)	Indicateur clé de performance
Santé et sécurité	Maintenir notre fréquence de sinistralité $\leq 0,25$ chaque année.	Fréquence d'accidents de la circulation (Nbre d'accidents / Nbre total de véhicules)
	Maintenir notre indice de fréquence des accidents de travail ≤ 35 chaque année.	Indice de fréquence des accidents de travail
	Maintenir notre taux de gravité des accidents de travail $\leq 1,5$ chaque année.	Taux de gravité des accidents de travail
Conditions de travail et bien-être des collaborateurs	Maintenir notre turn-over $\leq 20\%$.	Turn-over
	70% de travailleurs sous contrats perçoivent un salaire décent chaque année.	Pourcentage de travailleurs sous contrats couverts par le versement d'un salaire décent
Partage de la valeur	80% des collaborateurs bénéficient du dispositif de l'intéressement chaque année.	Pourcentage de nos employés bénéficiant d'un dispositif d'intéressement
	40% des collaborateurs sont couverts par le dispositif de participation aux bénéfices chaque année.	Pourcentage de nos employés salariés couverts par un dispositif de participation aux bénéfices
Formation et gestion de carrière	101% de notre budget PDC utilisé chaque année.	Pourcentage du budget PDC (Plan de Développement des Compétences) utilisé
	20% de formations non-obligatoires du budget PDC chaque année.	Pourcentage du budget PDC utilisé pour de la formation non-obligatoire
	7 heures de formation en moyenne par salarié	Nombre moyen d'heures de formation par salarié
	10 apprentis/alternants sur l'ensemble du Groupe chaque année.	Nombre d'apprentis/alternants
Diversité, inclusion et lutte contre la discrimination	6% d'employés en situation de handicap (AETH) chaque année.	Pourcentage d'employés en situation de handicap (AETH)
	100% de traitement des alertes reçues chaque année.	Pourcentage des alertes traitées en lien avec la discrimination, le harcèlement, la diversité et l'inclusion
Égalité professionnelle	Maintenir un pourcentage > 3% de femmes dans les effectifs du Groupe chaque année.	Pourcentage de femmes dans nos effectifs

Gouvernance :

Cette Politique Sociale a été impulsée et mise en œuvre par la Direction. La Direction s'engage d'une manière formelle à mettre à disposition tous les moyens humains, techniques et organisationnels nécessaires au respect de cette politique.

Elle est supervisée par Madame Clarisse GALERNEAU en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines. Madame GALERNEAU travaille en étroite collaboration avec chacun des responsables d'agences ou filiales, lesquels veillent à son application à travers le Groupe.

Diffusion et Révision :

Cette Politique Sociale est communiquée à tous les employés chez Sarrion Global Solutions, accessible sur le site intranet de l'entreprise. Ce document sera réévalué tous les ans. Il est intégré au système documentaire QHSE avec un numéro de version en cas de révision ou changement significatif.

**La direction,
Sarrion Global Solutions.**



Notre raison d'être : **Affirmer notre différence pour être acteur d'un monde nouveau.**
Nos valeurs : **Engagement, Cohésion, Audace, Passion et Bienveillance.**