

Politique sociale

Sommaire

N.1.	3
I. Politique sociale chez D&FI GROUPE	3
Préambule	3
Champ d'application	3
I.2. Engagements et objectifs quantitatifs	3
I.3. Condition de travail	3
I.4. Droits humains	4
I.5. Engagements et objectifs en matière de dialogue social	4
I.6. Engagements et objectifs en matière de diversité et d'inclusion	5
II. Engagements et objectifs en matière de santé et de sécurité des employés	5
II.1. Engagements et objectifs en matière de formation et de gestion des carrières	6
Gouvernance	6
Diffusion et Révision	6

N.1.

I. Politique sociale chez D&FI GROUPE

Personne responsable: Direction des ressources humaines

Préambule

L'objectif de D&fi Groupe est de devenir un groupe durablement rentable et socialement responsable, avec une politique sociale visant à favoriser le développement des compétences des collaborateurs et le bien-être au travail, encourager la diversité et l'inclusion sociale, et contribuer à des causes d'intérêt général et de droits humains.

Champ d'application

Notre politique sociale s'applique à l'ensemble des collaborateurs de toutes les entités du groupe, soit une 60 aine de personnes :

EX&CUTIVE PROCESS,

EX&CUTIVE LOGISTICS,

DIAPSON

I.2. Engagements et objectifs quantitatifs

I.3. Condition de travail

D&fi Groupe a une réelle volonté d'améliorer et de maintenir un environnement de travail sain, sécurisé et favorable au bien-être des ses salariés. Ce qui implique d'avoir des engagements sur des aspects comme la sécurité physique et mentale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle entre autres.

Nos objectifs:

- **Enquête de satisfaction des employés** : Objectif de 80% de satisfaction des employés mesuré à travers les questions sur la santé, le stress et le bien-être au travail à horizon fin 2026.
- **Mutuelle et garantie de Santé** : Améliorer la prise en charge des garanties de santé (mutuelle) par l'employeur à hauteur de 15% d'ici fin 2025
- **Télétravail et droit de déconnexion** : Offrir la possibilité de télétravail 2 jours par semaines à 100 % des employés concernés d'ici 2026. Instaurer la clause de droit à la déconnexion dans la charte télétravail d'ici fin 2025.
- **Sécurité des employés dans l'entrepôt** : Sensibiliser et former 100% des employés dans l'entrepôt au port des EPI obligatoires d'ici juin 2025, en objectivant les managers sur ce point.

I.4. Droits humains

D&fi Groupe s'engage à respecter, promouvoir et protéger les droits humains fondamentaux, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'organisation internationale du travail et les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous avons une responsabilité de vigilance envers nos salariés, nos partenaires et autres parties prenantes.

- **Nos objectifs:**

- **Respect de la dignité humaine** : Objectif 0 tolérance de forme de harcèlement, discrimination ou traitements inhumains, dès Juillet 2024.
- **Salaire décent** : 100% de nos salariés actuels et futurs ont et auront un salaire décent dès janvier 2025
- **Rejet du travail forcé et du travail des enfants** : Objectif 0 travailleurs forcés et 0 enfants parmi nos salariés, nos partenaires commerciaux et autres parties prenantes dès Juillet 2024. Mise en place d'un système d'alerte anonyme dès Septembre 2024.
- **Formation et sensibilisation** : Sensibiliser et former 100% des employés d'ici juin 2026, en objectivant les managers sur ce point.

I.5. Engagements et objectifs en matière de dialogue social

D&FI GROUPE, s'engage à favoriser une communication constructive et une collaboration entre les employé(e)s et l'employeur. Cela afin de créer un environnement de travail harmonieux, où chaque partie prenant peut discuter et négocier sur des sujets importants tels que les conditions de travail, la rémunération, la sécurité

Nos objectifs :

- **Enquête de satisfaction des salariés** : Mettre en place l'enquête de satisfaction annuelle au sein du groupe dès 2024, pour atteindre un taux de satisfaction de 80% sur le dialogue et la communication en 2026;
- **Accords collectifs signés** : Négocier et signer au moins 1 accord collectif par an au niveau du groupe D&FI, dès 2025.
- **Résolution des plaintes en temps voulu** : Engagement de résoudre 95% des plaintes ou préoccupation des salariés dans un délai de 30 jours à partir de janvier 2026.
- **Participation au comité RSE** : A partir de Janvier 2025, 2 collaborateurs de différents services participeront au comité RSE mensuel.

I.6. Engagements et objectifs en matière de diversité et d'inclusion

Notre engagement vise à promouvoir un environnement de travail équitable, et respectueux de tous.. D&fi Groupe accorde beaucoup d'importance à la diversité , l'inclusion et à l'équité pour que chaque individu soit valorisé quels que soient son âge, son sexe, son handicap, son origine, ou encore son orientation sexuelle ou ses croyances.

Nos objectifs :

- **Équité salariale** : Réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes à moins de 5% d'ici 2028.
- **Parité dans la formation et les opportunités professionnelle** : Assurer une parité à 50% dans l'accès à la formation et au développement des carrières professionnelle d'ici 2027
- **Formation sur la Diversité** : Assurer que 100 % des employés reçoivent une formation sur la diversité et l'inclusion d'ici 2026, mesuré par le suivi des formations dispensées.
- **Évaluation annuelle de la Diversité et de l'Inclusion** : Recueillir et piloter chaque années les statistiques de diversité dans l'entreprise, dès 2025.
- **Enquête de satisfaction annuelle des salariés** : Obtenir un taux de satisfaction de 80% sur les questions liées à la diversité et à l'inclusion à fin 2026.

II. Engagements et objectifs en matière de santé et de sécurité des employés

D&fi GROUPE s'engage dans une politique de santé et de sécurité des employés visant à protéger le bien être physique et mental des salariés, prévenir les accidents du travail et créer un environnement de travail sain.

Nos objectifs :

- **Évaluation des Risques** : S'assurer que 100 % des sites opérationnels aient fait l'objet d'une évaluation des risques de la santé et de la sécurité au travail d'ici la fin de l'année 2025, Ce document sera actualisé chaque année en collaboration avec la médecine du travail.
- **Formation à la Sécurité** : Chaque année, déployer 2 formations sur la santé et la sécurité au travail à 75% des employés d'ici 2026, Et former 100% des nouveaux entrants dans les 3 mois suivants leur arrivée à partir de juin 2025.
- **Améliorer la couverture sociale de 100% des salariés** : prise en charge à 100% par l'employeur de la part restante de la mutuelle pour atteindre les

meilleures garanties de remboursement en matière dentaire et ophtalmologie d'ici fin 2028

- **Enquête de satisfaction annuelle des salariés** : obtenir un taux de satisfaction de 80% sur les questions de sécurité et de bien-être au travail à fin 2026.

II.1. Engagements et objectifs en matière de formation et de gestion des carrières

Les engagements de D&fi Groupe en matière de formation et de gestion des carrières visent à développer les compétences des employés, à favoriser leur évolution professionnelle et soutenir la performance de l'entreprise sur le long terme. C'est crucial pour maintenir un environnement de travail dynamique, motivant et en constante amélioration.

Nos objectifs :

- **Taux de formation des employés** : Former 80% des employés sur des compétences spécifiques ou des formations professionnelles d'ici 2027.
- **Investissement en formation par employé** : Augmenter l'investissement annuel en formation de 500€ par employé, à partir de 2026.
- **Enquête de satisfaction annuelle** : S'assurer d'un taux de satisfaction de 85% sur les formations dispensées via les questionnaires complétés après chaque formation, dès 2025.
- **Formations des managers** : que 100% des managers soient formés sur la gestion d'équipes et de conflits d'ici la fin d'année 2028.
- **Plan de Carrière et promotion interne** : Mettre en place un plan de carrière individualisé pour 100 % des employés d'ici la fin de l'année 2026, afin de leur offrir des perspectives de développement et de progression professionnelle.
- **Plan de formation des compétences clés** : Mettre en place un plan de développement pour les compétences digitales et technique pour 100% des collaborateurs d'ici 2027.

Gouvernance

Notre politique sociale est supervisée par la Direction des Ressources Humaines, Son déploiement doit se

faire en étroite collaboration avec les responsables des services qui veillent à son respect.

Diffusion et Révision

Notre charte sociale est diffusée et disponible sur notre site internet ainsi que sur notre application intranet,

Chaque collaborateur reçoit un exemplaire papier lors de l'entretien individuel annuel.

La révision de la politique se fera tous les 2 ans à compter de 2025.

Date de révision et version:	Révisé par:	Motif des révisions
7/01/2025 - version 1.1	Magali Crépin	Revue des objectifs quantitatifs
...	...	...

Magali Crépin

Responsable qualité et RSE.

D&FI GROUPE