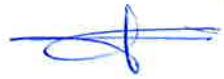
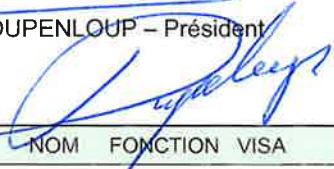


POLITIQUE SOCIALE ET DES DROITS HUMAINS

BOULAY - RRH 			AKE - RQSE 			BARON - DG  DUPENLOUP - Président 			19/02/2026	A	Version initiale
NOM	FONCTION	VISA	NOM	FONCTION	VISA	NOM	FONCTION	VISA	DATE	IND	
REDACTION			REVUE			APPROBATION					

1. INTRODUCTION

La société **EI Tuyauterie Electromécanique (EITEM)** est une PME spécialisée dans les travaux d'installation en tuyauterie industrielle, métallerie serrurerie et travaux de maintenance.

La société EITEM déploie une politique sociale et des droits humains qui vise à améliorer la performance collective tout en veillant à promouvoir des principes et valeurs RH fondés sur le respect des pratiques sociales et des droits humains, la diversité, la sécurité et l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs.

Notre politique sociale et des droits humains s'applique à l'ensemble du personnel EITEM.

Elle concerne tous les salariés, les fournisseurs, sous-traitants, prestataires et partenaires d'affaires et elle s'appuie sur les valeurs suivantes :

- respecter l'ensemble des réglementations en droit du travail qu'elles soient légales ou conventionnelles
- garantir au quotidien la santé, la sécurité et le bien-être de nos salariés et autres parties prenantes
- mettre en place des formations pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences et favoriser leur développement professionnel
- interdire le recours au travail forcé, au travail des enfants, au travail dissimulé et à toute forme de trafic d'être humain
- maintenir un environnement de travail favorisant l'égalité des chances à toutes et à tous sans harcèlement moral ou sexuel, sans discriminations et sans agissements sexistes.

Le service des Ressources Humaines élabore cette politique sociale et des droits humains et est garant de son application. En lien avec la Direction, il propose des objectifs quantitatifs à atteindre et détermine les pratiques et outils qu'EITEM peut utiliser pour tenir ses engagements.

La politique sociale et sociétale d'EITEM s'appuie sur des procédures et documents qualité internes (charte RSE, Code de conduite et d'éthique), des dispositifs d'alerte mis en place (RGPD, procédure de signalement, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes) ainsi que des procédures Ressources Humaines (procédure RH, manuel des employés...)

La politique est mise à jour annuellement par la Direction et le service des Ressources Humaines et tous les changements sont communiqués à l'ensemble du personnel.

2. AFFILIATIONS RSE

EITEM dispose de différentes certifications mettant en valeur la gestion de son système de management de la santé & la sécurité au travail, de la qualité, de l'environnement et social. EITEM est certifié ISO 14001 et ISO 9001 et MASE.

En 2025, la société EITEM a obtenu la médaille Bronze à la certification RSE ECOVADIS mettant en avant ses pratiques et ses réussites en matière environnementale, sociale et éthique.

En 2025, la société EITEM, en respectant les directives de l'ADEME a réalisé son Bilan carbone avec l'assistance d'un organisme extérieur.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique sociale et des droits humains s'applique à l'ensemble des salariés d'EITEM et à l'ensemble des sites d'EITEM présents (Siège social de Gargenville et Agence de Meaux) ou à venir.

Elle s'applique à tous les collaborateurs, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, Alternance, Contrat intérimaire, Stage, Prestation)

4. ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS

4.1 MANAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La société EITEM applique une politique des ressources humaines équitable respectueuse des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives en s'appuyant sur la législation, les conventions collectives, la RGPD et le droit à l'image.

Dans le cadre de la relation de travail avec le salarié, la société EITEM est amenée à collecter, conserver, et traiter les données personnelles des salariés. Celles-ci sont traitées de manière sécurisée par les services du personnel et de la comptabilité et les droits du salarié concernant la gestion de ses données personnelles sont rappelés dans son contrat de travail ; notamment les droits d'opposition, de rectification ou de limitation.

Tout au long du parcours professionnel du salarié, de son embauche à son départ, le service RH de la société réalise les démarches légales liées au suivi du salarié : DUE, registre du personnel, validité des titres de travail, cartes BTP...

Le service RH est garant du non-recours au travail dissimulé et à s'acquitter des obligations en matière de déclarations sociales auprès des autorités administratives.

L'établissement des bulletins de paie est externalisé auprès d'un cabinet d'expertise comptable spécialisé dans la paie sur le logiciel Silae qui assure en permanence la conformité des éléments de paie avec la loi, les règlements et les conventions collectives. Les congés payés sont versés par une caisse de congés directement auprès des salariés.

En ce qui concerne les agences de travail temporaire, les prestataires et les sous-traitants, la société EITEM se réserve le droit de demander à tout moment de la relation contractuelle, des documents concernant le respect de la réglementation sociale : DUE et/ou documents administratifs du salarié intervenant sur le chantier ...

La société EITEM a un parcours d'accueil structuré valorisant l'arrivée du collaborateur dans les équipes. Tout nouvel embauché reçoit en amont de son arrivée, son contrat de travail et une clé USB comportant différents documents présentant l'entreprise, son éthique, ses valeurs et ses engagements sociétaux (livret d'accueil, organigramme, règlement intérieur, code de conduite et d'éthique...) ce qui lui permet de se projeter pour son arrivée.

Le premier jour une session d'accueil animé par le service QSE et RH permet d'informer le nouvel embauché des règles internes à EITEM mais aussi de fournir des repères sur les attitudes professionnelles à adopter au sein de la société.

Avant la fin d'expiration de sa période d'essai, le nouvel arrivant réalise un entretien avec son responsable hiérarchique direct (parrain/marraine) et le service RH pour faire un état des lieux de son intégration et sa prise de poste. Cet entretien permet de valider ou non la période d'essai et de prévoir si besoin des actions correctives pour la suite de la collaboration.

La société EITEM respecte les lois applicables (législation sociale et dispositions conventionnelles) en matière de rémunération et de temps de travail. La politique de rémunération intègre outre les éléments de rémunération fixe et variable (dont la participation et l'intéressement) les avantages sociaux (santé, prévoyance, tickets restaurants...), les services aux salariés (plan d'épargne...) et le temps de travail (télétravail).

La Direction reconnaît un droit individuel à la déconnexion pour l'ensemble de ses collaborateurs. Une note annuelle rappelle quelques principes généraux notamment ceux du bon usage des outils numériques dans un souci de préservation de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle

Aussi, la négociation collective avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance syndicale, occupe une place prépondérante dans le système de relations professionnelles d'EITEM. Employeur et salarié par l'intermédiaire de leur représentant sont producteurs de droits via des accords d'entreprises ou d'autres textes déposés auprès de l'administration du travail.

Avec nos membres du Comité Social et Economique (CSE), des accords d'entreprises sont négociés et signés ou reconduits chaque année sur des thématiques touchant au bien vivre au travail (rémunération, QVT, Intéressement et participation, télétravail...)

Le dialogue social c'est aussi l'expression directe ou collective des salariés lors de notre Réunion d'entreprise annuelle réunissant l'ensemble du personnel. La Direction est à l'écoute des questions et des idées d'amélioration des salariés concernant leurs conditions de travail, leur poste de travail ou l'organisation de l'activité d'une manière générale.

- Objectif 1 : Maintenir chaque année le taux d'absentéisme inférieur à 5%.
- Objectif 2 : Mettre en place une enquête QVCT tous les 2 ans pour l'ensemble des collaborateurs
- Objectif 3 : Atteindre un taux de satisfaction des employés concernant les conditions de travail supérieur à 85% en 2027.

4.2 MANAGEMENT DE LA SANTE & SECURITE DES EMPLOYES

La société EITEM est dotée d'un service QSE de 3 personnes qui interagit quotidiennement avec le service RH sur les questions de santé et sécurité au travail ; dans un souci de bien-être au travail pour l'ensemble de nos collaborateurs. Leur connaissance du terrain et les retours d'expérience des problématiques rencontrées sur les chantiers et nos deux agences sont indispensables au maintien de notre performance en matière de santé et sécurité au travail.

Le service QSE est par exemple présent pour alerter sur un besoin en formation réglementaire ou encore un risque professionnel nécessitant l'appui du service RH (risques psychosociaux, harcèlement, charge de travail, relations professionnelles ...).

Chaque nouvel arrivant sur les chantiers réalise une formation renforcée à la sécurité selon la liste des postes à risques validée par le médecin du travail. Il s'agit d'une formation sur une plateforme dématérialisée CIKABA comprenant une sensibilisation et un quizz validant la bonne compréhension des risques.

Concernant la santé des collaborateurs, la société EITEM s'appuie sur un service de santé au travail du bâtiment et des travaux publics qui connaît bien les métiers du secteur. Ce service de santé au travail est un acteur central pour réaliser le suivi individuel de l'état de santé des salariés mais il intervient aussi dans des actions plus larges pour assurer la santé physique et mentale des collaborateurs (conseil en prévention des risques, étude de poste, maintien dans l'emploi...).

EITEM s'engage à étudier toutes les demandes de la médecine du travail pour la réalisation des adaptations physiques ou psychologiques des postes (conditions de travail et infrastructure) dans une démarche de maintien dans l'emploi des salariés.

Dans le domaine de la santé au travail, le service RH intervient aussi en coopération avec des partenaires pour accompagner les salariés en difficultés en les orientant par exemple vers un assistant social ou tout autre contact utile comme le logement.

Comme l'impose la législation et selon les règles en vigueur, EITEM a mis en place une couverture complémentaire santé collective pour l'ensemble de ses salariés. Celle-ci permet au

salarié de compléter ses remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la sécurité sociale.

La société EITEM a fait le choix de mettre en place au sein du CSE une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui se réunit à minima 4 fois par an. Celle-ci est compétente sur les points suivants : l'analyse du DUER, la proposition des adaptations et aménagement de postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées et enfin la participation à l'amélioration de l'accès des femmes à tous les emplois et résolution des problèmes liés à la maternité.

Pour favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle la société EITEM a mis en place un accord de télétravail en décembre 2024 pour les postes compatibles. L'accord de télétravail repose sur le strict principe du volontariat, la préservation du lien social (jusqu'à deux jours de télétravail par semaine) et l'absence de toute différence de traitement pour les salariés télétravailleurs. Le télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

De plus, toute demande d'aménagement d'horaires provisoire ou définitif est étudiée par la Direction qui apportera une réponse motivée en veillant au respect des règles légales, à l'organisation du travail et à l'équité entre les salariés.

La société EITEM prévoit lors des entretiens annuels individuels pour les salariés en statut cadre forfait jour, un suivi de leur charge de travail du salarié. Ces salariés bénéficiant d'une large autonomie dans la gestion de leur temps de travail, il s'agit de vérifier la compatibilité de cette organisation avec leur vie personnelle. Cette partie du formulaire d'entretien annuel s'inscrit dans un cadre réglementaire visant à contrôler et équilibrer la charge de travail des salariés tout en préservant leur santé et qualité de vie. Ce dialogue annuel permet à la société EITEM d'ajuster les conditions de travail et de prévenir les risques liés à une surcharge d'activité.

EITEM s'engage à préserver le droit à la déconnexion avec des campagnes de sensibilisation auprès du personnel.

Chaque salarié après une période d'absence maternité, paternité ou longue maladie bénéficie d'un entretien de retour avec son responsable hiérarchique et le service RH dans le but de faciliter sa réintégration. Le contenu de l'échange est libre et tous les sujets sont abordés : de l'organisation du travail (aménagements de poste, besoins en formation...) aux perspectives de carrières (souhaits d'évolution, positionnement salarial...). Cet entretien est basé sur une écoute active du salarié sans jugement pour faciliter la reprise du salarié parfois dans un environnement qui a changé depuis son départ. Le salarié est accompagné pour reprendre ses marques et d'autres entretiens peuvent être organisés par la suite pour prévenir d'éventuelles difficultés et éviter les absences liées aux conditions de travail.

La société EITEM réalisera tous les 2 ans une enquête Qualité de Vie et Conditions de Travail à l'attention de l'ensemble des salariés permettant de mesurer leur bien-être et d'évaluer leur confiance dans l'entreprise.

- Objectif 1 : Zéro accident sur le lieu de travail
- Objectif 2 : 100% de salariés formés aux causeries obligatoires (sensibilisation) QSE chaque année
- Objectif 3 : Maintenir chaque année un taux de réalisation des visites médicales à 80%.

4.3 MANAGEMENT DE LA GESTION DE CARRIERE & FORMATION

La politique EITEM en matière de formation professionnelle repose sur le développement du capital humain et permet à chacun de ses salariés d'acquérir les compétences nécessaires au bon exercice de son métier et de son évolution professionnelle.

Le plan de développement des compétences comprend des formations réglementaires mais aussi des formations individuelles indispensables pour renforcer la connaissance et la compétence des salariés. EITEM s'engage à étudier toutes demandes de formation liée à la progression et/ou changement de carrière des salariés.

En parallèle, la société EITEM a mis en place un outil de gestion des emplois et des compétences sous format Excel basé sur l'analyse des postes de travail et une revue du personnel. Celle-ci permet de prévoir les parcours professionnels, d'identifier les talents à accompagner en montée en compétences et repérer les postes à risques.

L'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel et gestion des carrières passe aussi par une campagne formalisée des entretiens individuels et professionnels, qui a lieu chez EITEM tous les ans de mi-septembre à mi-novembre. Cette campagne d'entretiens annuels et professionnels concerne l'ensemble des salariés : CDI, CDD, Alternance et des catégories de personnel : Ouvriers, ETAM et Cadre.

- Objectif 1 : Garantir que 100% des salariés bénéficient d'au moins une formation professionnelle par an d'ici 2027.
- Objectif 2 : Garantir que 100% des salariés bénéficient d'un entretien d'évaluation de performance et un entretien de développement de carrière chaque année
- Objectif 3 : Mettre en place un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour 100% des collaborateurs d'ici 2026.

4.4 MANAGEMENT DU TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCE & TRAITE DES ETRES HUMAINS

EITEM place l'humain au cœur de ses préoccupations. La société veille en premier lieu au respect total des droits humains universels ; ils incluent notamment dans le cadre professionnel, l'abolition du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains et la mise en œuvre d'un environnement de travail sûr et salubre.

Au cœur des droits humains, se trouve le respect de la dignité de chaque salarié en traitant tous les acteurs (salariés, clients, autre tiers) de manière équitable et respectueuse.

- Objectif 1 : Maintenir un taux de 0% de cas de travail des enfants, travail forcé ou traite des êtres humains dans l'ensemble de la chaîne de valeur chaque année
- Objectif 2 : Former 100% des collaborateurs impliqués dans les achats sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé d'ici 2027.

4.5 MANAGEMENT DE LA DISCRIMINATION & HARCELEMENT

La société EITEM s'engage à empêcher le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, et toutes formes de violences physiques, psychologiques et verbales sur le lieu de travail. Par ces actions, l'entreprise encourage la diversité, l'équité et l'inclusion de tous les salariés.

Le respect du principe de non-discrimination débute dès le recrutement en prévenant les pratiques d'embauche discriminatoires et en offrant des chances égales à tous les candidats. Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement aux mêmes conditions pour l'ensemble des candidats.

Le service RH veille à ce que les intermédiaires du marché de l'emploi (cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire...), sollicités dans le cadre des recrutements, s'engagent à respecter les principes d'égalité et de mixité professionnelle d'EITEM.

Notre société est engagée dans une politique favorisant l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Elle participe activement au respect des exigences et des clauses client sur l'insertion professionnelle pour tous ses projets.

La société EITEM noue des partenariats avec des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) avec pour objectif d'accompagner dans l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personne sous-main de justice...).

EI TEM entend renforcer les mesures et objectifs liés à l'emploi des travailleurs handicapés. La société s'engage à développer la recherche de candidatures de travailleurs handicapés en s'appuyant sur les réseaux institutionnels publics tels que France Travail et Cap Emploi.

Les relations avec le milieu protégé sont existantes au travers de contrats de prestation avec les Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour les missions suivantes : entretien des espaces verts, recyclage papier, économie circulaire pour les cartouches d'encre, reprographie, tirage de plans...

EITEM s'engage à étudier toutes demandes spécifiques liées aux conditions de travail ou aux infrastructures (aménagement de poste ou d'horaires) pour faciliter le quotidien professionnel des travailleurs handicapés. Cette recherche de solutions est faite en relation avec le service de santé au travail.

La signature avec les instances représentatives du personnel de la société EITEM d'un accord d'entreprise Egalité et QVT affirme la volonté de développer la mixité des métiers et de veiller à l'égalité salariale.

Aussi différentes dispositions sont prises dans cet accord pour garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou le congé parental ne doivent pas avoir pour conséquence d'être un frein à l'évolution de la classification et de la carrière des collaborateurs.

La société EITEM est vigilante lors des revues annuelles de rémunération aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes pour les mêmes postes occupés.

La société EITEM agit pour prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes le plus en amont et à tout moment de la vie de l'entreprise. Cette démarche édictée dans l'accord d'entreprise Egalité et QVT, associe la Direction, le service RH et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE. L'action de prévention consiste à identifier les facteurs de risques en lien avec l'organisation du travail qui peuvent générer ou favoriser des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. Il s'agit d'avoir une réflexion globale pour faire évoluer les comportements et d'aider au repérage des cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

En complément de cette action de prévention, un affichage réglementaire est mis en place dans les agences et sur les chantiers retraçant les articles législatifs et les coordonnées pour la défense des droits des salariés ou signaler un fait.

- Objectif 1 : Atteindre un taux de 100% de collaborateurs formés à la prévention de la discrimination et du harcèlement d'ici 2027.
- Objectif 2 : Assurer la réalisation de 100% des heures d'insertion sociale demandées dans le cadre de nos marchés de travaux
- Objectif 3 : Participer 1 fois par an à une action nationale ou locale accompagnant les publics éloignés de l'emploi (groupes vulnérables)

4.6 MANAGEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social chez EITEM passe par plusieurs canaux d'expression et de négociation afin de favoriser les relations entre les collaborateurs et leurs représentants.

La négociation collective avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance syndicale, occupe une place prépondérante dans le système de relations professionnelles d'EITEM. Employeur et salarié par l'intermédiaire de leur représentant sont producteurs de droits via des accords d'entreprises ou d'autres textes déposés auprès de l'administration du travail.

Avec nos membres du Comité Social et Economique (CSE), des accords d'entreprises sont négociés et signés ou reconduits chaque année sur des thématiques touchant au bien vivre au travail (rémunération, QVT, Intéressement et participation, télétravail...)

Le dialogue social c'est aussi l'expression directe ou collective des salariés lors de notre Réunion d'entreprise annuelle réunissant l'ensemble du personnel. La Direction est à l'écoute des questions et des idées d'amélioration des salariés touchant leurs conditions de travail, leur poste de travail ou l'organisation de l'activité d'une manière générale.

En ce sens, l'entreprise s'engage à :

- Rendre possible la consultation et la communication directes entre les salariés et leur représentant
- Veiller à ce que les salariés soient libres de rejoindre des syndicats
- Objectif 1: Assurer un taux de 100% de réussite de négociation des accords d'entreprise avec les représentants syndicaux jusqu'en 2027.
- Objectif 2 : Répondre à 100% des questions posées par les salariés lors du Droit d'expression de la réunion annuelle d'entreprise
- Objectif 3 : Permettre à 100% des salariés affiliés à un syndicat d'exercer leur mandat (heures de délégation / participer aux formations)

5. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE

La politique sociale est pilotée par Marylène BARON, Directrice Générale. Le service des Ressources Humaines et le service QSE d'EITEM sont impliqués dans le déploiement et la maîtrise de cette politique sociale et des droits humains.

6. REVISION DE LA POLITIQUE

La politique est révisée annuellement lors de la revue de direction.

Le processus inclut :

- Analyse des indicateurs sociaux et sociétaux
- Évaluation des écarts
- Mise à jour des objectifs
- Validation par la Direction

Les déclencheurs de révision incluent :

- Évolutions réglementaires
- Évolution du périmètre d'activité
- Résultats d'audit
- Évaluation EcoVadis
- Incidents sociaux significatifs

7. COMMUNICATION DE LA POLITIQUE

La politique Sociale et des Droits Humains sera communiquée aux salariés via :

- L'affichage sur les chantiers et dans les agences
- Le livret d'accueil des nouveaux salariés
- Les supports internes
- Au travers d'une causerie, sensibilisation
- L'intégration dans les dossiers d'appels d'offres
- Le site internet

En signant cette Politique sociale et des droits humains, je reconnais en avoir pris connaissance et m'engage à respecter les principes qui y sont énoncés et à signaler toute situation contrevenant à un ou plusieurs de ces principes.

Nom :

Fonction :

Date :

Signature :