



Politique RH Et Droits de l'Homme



Notre croissance a toujours été portée par notre grand souci de respecter une éthique professionnelle stricte, et nous veillons à ce que nos salariés la partagent.

1. Respect du droit et des réglementations :

Le groupe impose le respect total et sans conditions de toutes les réglementations en vigueur dans tous les lieux de son implantation. Cela inclut entre autres le respect de:

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (06/1998)
- Le respect du code du travail, et des conventions de branches.

La déclaration de l'Organisation Internationale du travail fait référence à la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2. Santé et sécurité des employés :

Chaque site de production du Groupe possède un CHSCT (Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail) formé de représentants du personnel et de la Direction, qui travaille en toute liberté à la bonne analyse des risques dans l'entreprise (au travers du document unique) et veille à l'application de mesures en lien avec les éventuels risques désignés.

Les salariés sont accueillis et se voient remettre un livret d'accueil qui reprend les principales consignes de sécurité des sites, ainsi que les intervenants sécurité. Les EPI (Equipements de Protection Individuels) sont tenus à disposition des salariés et les consignes de port sont énoncées sur les postes de travail.

Les équipements de sécurité incendie sont entretenus et tenus à jours par des organismes extérieurs, et des formations à l'intervention et à l'évacuation et aux équipes de première intervention sont régulièrement opérées. Des secouristes du travail sont régulièrement formés sur tous les sites et par atelier afin d'assurer une couverture suffisante

En 2015, le groupe MLPLV a équipé chacun de ses sites de défibrillateurs automatiques.

3. Conditions de travail :

Nous privilégions dans la mesure du possible le travail en journée afin de garantir les meilleures conditions de travail possibles à nos salariés. Nous respectons de manière totale la législation en vigueur concernant les temps de travail, et communiquons mensuellement avec les représentants de notre personnel.

Nous respectons dans tous les cas les législations en vigueur, salaires minimaux et paiement des heures supplémentaires le cas échéant. Nous avons mis en place une mutuelle ainsi que des titres de restauration.

Pour le Groupe l'exigence de respect de la valeur « travail » est mutuel, nous sommes exigeants et bienveillants.

4. Gestion des carrières :

Le Groupe privilégie l'évolution interne de ses collaborateurs, au travers de l'évolution de leur expérience, des formations qui leur sont proposées.

Les recrutements extérieurs sont lancés après avoir étudié l'ensemble des possibilités des membres du personnel en place, et constaté le besoin d'apporter une compétence nouvelle à l'organisation.

Nous dépassons de loin les obligations légales de formation.

La grande majorité de nos encadrants de production est issue de recrutement interne. Il est important que nos collaborateurs puissent envisager leur avenir et leur évolution au sein du Groupe.

5. Travail des enfants :

Plus que l'interdire, le combattre. Le Groupe Marie-Laure PLV dénoncera toute situation de travail des enfants qu'il découvrira lors de ses prospections, parce que c'est notre devoir de citoyens du monde.

L'ensemble des Chartes sur lesquelles nous nous sommes engagés et la conception même de la protection de l'enfance, de son éducation nous oblige à aider au respect de la convention de l'OIT.

6. Discriminations :

Nous valorisons et encourageons la diversité. Nous luttons contre la discrimination sous toutes ses formes, qu'elle concerne l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité.

Notre fierté est que chacun trouve sa place, son aboutissement professionnel sans barrière discriminatoire à son épanouissement.

7. Procédure d'alerte en cas d'atteinte à notre politique :

Le groupe Marie-Laure a un devoir de transparence et de vigilance au sein de son organisation. Pour cela, nous devons faciliter la remontée d'information afin de permettre l'identification de toute situation ou conduite en désaccord avec notre politique. Par conséquent, chaque engagement du Groupe se doit d'être respecté par tous les collaborateurs. En cas de non-respect constaté, une alerte doit être émise.

Le lanceur d'alerte est protégé par la loi et ne peut être licencié, sanctionné ou discriminé pour avoir signalé des faits. Pour cela, il doit satisfaire plusieurs exigences :

- ✓ **Avoir personnellement connaissance des faits**
- ✓ **Être de bonne foi**
- ✓ **Ne pas tirer profit de l'alerte émise**
- ✓ **Ne pas chercher à nuire**

Le groupe garantit la stricte confidentialité de l'identité de (s) auteur(s) du signalement.

Si vous êtes témoin des pratiques suivantes :

- ✓ **Corruption**
- ✓ **Pratiques anticoncurrentielles**

- ✓ **Divulgence de données personnels des collaborateurs pouvant entrainer une atteinte à leur santé et sécurité**
- ✓ **Divulgence des données relatifs aux clients**
- ✓ **Travail des enfants, travail forcé et trafic d'être humain**
- ✓ **Discrimination et harcèlement**

Veuillez contacter la Direction des Ressources Humaines :

Par voie postal : 4 boulevard foch 93800 Epinay-sur-seine

Mail : v.amado@marie-laure-plv.fr

Par téléphone : +331 48 13 12 50

A Epinay, le 06/12/2022



Pierre Marand
Directeur Général

