

# Politique Sociale et Droits Humains

## Nos engagements

L'entreprise s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains fondamentaux, en conformité avec les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que les réglementations nationales et européennes en vigueur.

Elle considère que la performance économique durable repose sur un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif. À ce titre, cette politique vise à formaliser ses engagements et à guider l'ensemble de ses collaborateurs, managers et partenaires dans le respect des droits humains et des bonnes pratiques sociales. Dans ce cadre, l'entreprise est adhérente au Pacte Mondial des Nations Unies, réaffirmant ainsi son engagement en faveur de principes universels en matière de droits humains, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

## Nos démarches

### *Santé et sécurité des employés*

La sécurité constitue une priorité absolue, en particulier dans un environnement routier et logistique à risques. **L'entreprise s'engage à garantir à l'ensemble des collaborateurs un cadre de travail sécurisé, en réalisant régulièrement des évaluations des risques et en mettant à disposition des équipements de protection individuelle adaptés.** Cette démarche s'appuie sur un système de management de la sécurité formalisé, la mise à jour annuelle du DUERP, ainsi que sur l'analyse systématique des accidents et des presque-accidents. Des formations sécurité régulières sont dispensées à l'ensemble des collaborateurs, en particulier aux conducteurs, complétées par des campagnes de prévention ciblées (risques routiers, manutention, troubles musculosquelettiques) et des points sécurité hebdomadaires pour le personnel logistique. Par ailleurs, l'entreprise adapte ses équipements afin de limiter les risques : développement de pinces spécifiques dans le cadre du dossier PAM pour éviter aux conducteurs de monter sur les tuyaux lors des opérations de chargement et de déchargement, choix d'options telles que les speed curtain facilitant le bâchage et débâchage, ou encore les béquilles automatiques pour les opérations d'accroche/décroche fréquentes. Des vannes de décompression accessibles depuis le sol ont été installées sur les citernes afin d'éviter les interventions en hauteur et limiter l'exposition au bruit. Les chariots de manutention sont également équipés du système etracker (détection de chocs, localisation et suivi des horamètres).

Pince spécifique PAM



## Conditions de travail

L'entreprise s'engage à garantir des conditions de travail dignes, sûres et conformes aux réglementations en vigueur, en particulier pour les conducteurs et le personnel logistique soumis à des contraintes physiques et horaires. Le respect strict des temps de conduite et de repos est garanti, et l'environnement de travail fait l'objet d'une évaluation et d'une amélioration continue. Les véhicules sont équipés d'options contribuant à la sécurité et au confort des conducteurs (alertes préventives, régulateur adaptatif, climatisation moteur à l'arrêt, couchette plus grande). Nous renouvelons régulièrement les EPI afin de garantir aux collaborateurs un niveau maximal de sécurité et de confort.



Dîner convention Transalliance

Des actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de la prévention de la fatigue sont également déployées, incluant l'amélioration de l'ergonomie des postes, notamment l'acquisition d'exosquelettes et l'automatisation des préparations de commandes (système Goods-to-man Scallog). Ces actions sont complétées par l'organisation régulière d'événements fédérateurs : convention Transalliance pour le personnel sédentaire (sous forme de dîner de gala, nuit d'hôtel et journée de travail, barbecue annuel sur chaque agence ou encore cocktail de rentrée incluant les vœux du PDG Alexandre Michel et la présentation des orientations annuelles, suivi d'un moment convivial.

## Dialogue social

L'entreprise considère le dialogue social comme un levier essentiel de performance et de qualité de vie et des conditions de travail. **Elle s'engage à établir des relations constructives avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.** Cette démarche se traduit par la mise en place d'instances représentatives du personnel, l'organisation régulière de réunions de consultation et de négociation, ainsi que par la mise en œuvre et le suivi d'accords collectifs portant notamment sur la qualité de vie au travail, l'égalité et les conditions de travail.

## Gestion de carrière et formation

L'entreprise valorise le développement des compétences et l'employabilité de ses collaborateurs. **Elle s'engage à favoriser le développement professionnel des employés en leur proposant des formations adaptées.** Des entretiens annuels de développement (EAD) sont réalisés pour l'ensemble des collaborateurs, et des plans de formation individuels sont définis en cohérence avec les enjeux opérationnels (sécurité, réglementation, digitalisation).

Un simulateur de conduite est déployé sur plusieurs sites, permettant de tester les conducteurs avant embauche. Par ailleurs, une mise en situation de deux heures sur simulateur est systématiquement réalisée pour les conducteurs ayant rencontré une situation problématique.

### ***Travail des enfants, travail forcé et traite des êtres humains***

L'entreprise interdit strictement toute forme de recours au travail des enfants, conformément aux normes internationales et à la législation nationale, et étend cette exigence à l'ensemble de ses partenaires et sous-traitants.

Elle proscrit également toute forme de travail forcé, de servitude ou de traite des êtres humains, considérant que le libre consentement au travail constitue un principe fondamental de sa responsabilité sociale et de l'éthique de ses activités.

Cette politique se traduit par la mise en œuvre de processus de vérification de l'âge lors des recrutements, l'intégration de clauses contractuelles interdisant le travail des enfants et le travail forcé pour l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants, ainsi que par des procédures de recrutement transparentes et éthiques, notamment pour les conducteurs étrangers et les sous-traitants internationaux.

### ***Diversité, non-discrimination et prévention du harcèlement***

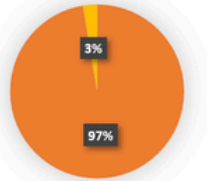
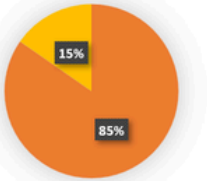
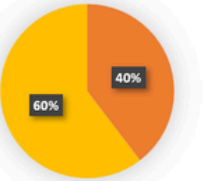
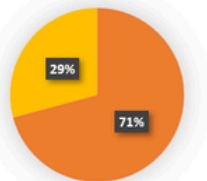
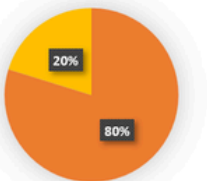
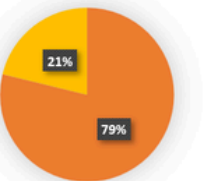
L'entreprise interdit toute forme de discrimination et de harcèlement et s'engage à garantir à tous les collaborateurs, quels que soient leur statut ou leur temps de travail, un traitement égal, juste et respectueux. Elle promeut la diversité et l'égalité des chances, convaincue qu'un environnement inclusif favorise la performance, le bien-être et la fidélisation.

Via le portail ConnectRH, un dispositif d'alerte confidentiel permet de signaler tout manquement en toute sécurité et sans crainte de représailles. Des procédures internes assurent ensuite le traitement et le suivi de chaque signalement.

### ***Respect des droits humains des parties externes***

L'entreprise veille également à ce que ses partenaires respectent les droits humains fondamentaux. Elle s'engage à évaluer et à surveiller le respect des droits humains par ses partenaires externes, notamment à travers des procédures de sélection, des audits et la mise en place de plans d'actions en cas de non-conformité.

# Nos objectifs quantitatifs

Catégorie	Indicateur	2025	Cible 2028
Santé Sécurité au travail	TF	36.51	35
	TG	2.19	2
	Accidents mortels	0	0
	Km parcourus / sinistre	46345	+50% vs 2023 = 46892
	Km parcourus / infraction	11555	+10% vs 2023 = 12820
Conditions de travail	Turnover	17.2%	15%
	Taux d'absentéisme	7.17%	-7% vs 2023 = 6.76%
	% collaborateur couverts par une Convention collective	100%	100%
	% collaborateur percevant un Salaire décent	74.5%	80%
Dialogue social	% société avec un dialogue social structuré	100%	100%
Gestion de carrière & formation	Heures de formation / collaborateur	11.55	+80% vs 2025 = 21
	Stagiaires (titre professionnel ou alternants)	56	+25% vs 2025 = 70
	Journées découverte	22	+50% vs 2025 = 33
Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains	Nb de cas de travail d'enfant ou travail forcé dans l'entreprise	0	0
	% Fournisseurs ayant recours au travail des enfant ou travail forcé	0%	0%
	Nb d'alertes relatives au travail des enfants ou travail forcé	0	0
Diversité, égalité, inclusion	% travailleurs handicapés	2%	4%
	% femmes dans les effectifs	21%	25%
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Conducteur</b></p>  <p>97% Hommes 3% Femmes</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Ouvrier</b></p>  <p>85% Hommes 15% Femmes</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Employé</b></p>  <p>60% Hommes 40% Femmes</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Maitrise</b></p>  <p>71% Hommes 29% Femmes</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Cadre</b></p>  <p>80% Hommes 20% Femmes</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> <p><b>Total</b></p>  <p>79% Hommes 21% Femmes</p> </div> </div>			
Droits humains des parties externes	% de Sous-Traitants ayant signé notre code de conduite	60%	100%
	% Sous-Traitants audités (questionnaire)	16%	100%
	% de fournisseurs ayant signé le code fournisseur	60%	100%
Communication interne	% collaborateurs formé à Ecoblue	100%	100%

---

## Gouvernance

---

La présente Politique Sociale est portée et déployée par la Direction, qui en assure l'impulsion et le pilotage. À ce titre, la Direction s'engage à mettre à disposition de l'ensemble des collaborateurs les moyens humains, techniques et organisationnels nécessaires à sa mise en œuvre effective et à son respect.

---

## Diffusion et révision

---

La Politique Sociale est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs via leur espace personnel ConnectRH. Elle est également accessible au public sur le site internet de Transalliance. Elle fait l'objet d'une révision annuelle afin de garantir sa pertinence, son efficacité et son alignement continu avec les objectifs stratégiques de l'entreprise ainsi qu'avec les évolutions réglementaires en vigueur.