



Politique Sociale Groupe

S A T E B



Plomberie

Installation et rénovation d'aménagements de plomberie sanitaire.



Chauffage

Installation et rénovation de chauffage et de production d'eau chaude.



Ventilation

Installation de différents types de ventilation dans les bâtiments.



Climatisation

Installation de climatiseur et des réseaux associés.

Sommaire

1	INTRODUCTION.....	3
2	Santé et Sécurité au Travail.....	4
2.1	Contexte	4
2.2	Nos engagements	4
2.3	Nos cibles	5
2.4	Processus internes.....	5
3	Conditions de travail	5
3.1	Contexte	5
3.2	Nos engagements	6
3.3	Nos cibles	6
3.4	Processus internes.....	7
4	Gestion des carrières et formation	7
4.1	Contexte	7
4.2	Nos engagements	8
4.3	Nos cibles	8
4.4	Processus internes.....	8
5	Dialogue Social.....	9
5.1	Contexte	9
5.2	Nos engagements	9
5.3	Nos cibles	9
5.4	Processus internes.....	10
6	Diversité, égalité, inclusion	10
6.1	Contexte	10
6.2	Nos engagements	10
6.3	Nos cibles	11
6.4	Processus internes.....	11
7	Respect des droits humains fondamentaux de nos parties prenantes externes et lutte contre le travail forcé	12
7.1	Contexte	12
7.2	Nos engagements	12
7.3	Nos cibles	13

7.4	Processus internes.....	13
8	GESTION DE LA POLITIQUE SOCIALE	14
8.1	Gouvernance.....	14
8.2	Périmètre d'application	14
8.3	Mécanisme de révision.....	14

1 INTRODUCTION

Notre ambition dépasse la seule performance économique. Nous voulons bâtir une entreprise qui conjugue excellence, responsabilité et respect profond des personnes.

Notre politique sociale est l'expression concrète de cette ambition. Elle affirme avec force que la santé et la sécurité au travail ne sont pas des obligations formelles, mais des priorités absolues. Elle réaffirme notre volonté d'offrir des conditions de travail exigeantes et respectueuses, de nourrir un dialogue social sincère et constructif, et de permettre à chacun de développer pleinement ses compétences et son parcours professionnel.

Nous croyons fermement que la diversité est une richesse, que l'équité est une exigence, et que l'inclusion est une responsabilité collective. Nous nous engageons à garantir à toutes et à tous un environnement où chacun peut s'exprimer, contribuer et évoluer sans discrimination, dans le respect de sa dignité.

Au-delà de notre organisation, nous affirmons également notre attachement au respect des droits humains fondamentaux dans l'ensemble de nos relations avec nos partenaires, fournisseurs et communautés. Notre responsabilité ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise : elle s'étend à toutes nos parties prenantes.

Cette politique n'est pas un simple cadre de référence. Elle est un engagement durable, porté au plus haut niveau de l'entreprise, et une promesse faite à chacune et chacun d'entre vous. Ensemble, nous avons le pouvoir de construire un modèle de développement responsable, créateur de valeur et de confiance.

Cette politique s'articule autour de plusieurs axes majeurs :

- La Santé et sécurité au travail,
- Les Conditions de travail,
- Le Dialogue social,
- La Gestion des carrières et la formation,
- La Diversité, équité et inclusion,
- Le Respect des droits humains fondamentaux de nos parties prenantes externes.

Chaque chapitre comprend un contexte détaillé, nos engagements stratégiques explicites, des objectifs chiffrés et les processus internes spécifiques pour leur mise en œuvre et leur suivi.

Je compte sur l'engagement de tous pour faire vivre ces principes chaque jour, avec conviction et exemplarité.

Gilles LOURENCO

Président



2 Santé et Sécurité au Travail

2.1 Contexte

Les métiers de la plomberie, de la ventilation, de l'isolation, du chauffage et de la couverture exposent nos collaborateurs à des risques professionnels significatifs, inhérents à la nature même des activités exercées sur chantier et en intervention. Ces risques comprennent notamment des dangers physiques tels que les chutes de hauteur ou de plain-pied, les coupures, les brûlures, les risques électriques, ainsi que l'exposition à des produits chimiques.

Par ailleurs, les contraintes physiques liées à la manutention de charges, aux postures contraignantes et à la répétition de gestes techniques peuvent entraîner des troubles musculosquelettiques. Les collaborateurs peuvent également être exposés à des risques psychosociaux, liés aux contraintes de délais, aux interventions d'urgence, aux conditions de travail variables selon les chantiers, mais également au sein des fonctions administratives ainsi qu'à la pression associée aux exigences de qualité, de sécurité et de satisfaction client.

Face à ces enjeux majeurs, la protection de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs constitue une priorité absolue. Elle ne se limite pas au respect des obligations réglementaires, mais s'inscrit pleinement dans notre démarche de performance durable et de responsabilité sociale. À travers une politique de prévention structurée, une culture sécurité partagée et un engagement collectif, notre entreprise œuvre chaque jour pour réduire les risques, prévenir les accidents et garantir des conditions de travail sûres et respectueuses de chacun.

2.2 Nos engagements

- Assurer à chaque salarié des conditions de travail optimales et sécurisées, intégrant les meilleures pratiques d'ergonomie et de sécurité.
- Instaurer une culture proactive et systématique de prévention des risques professionnels, tant physiques que psychologiques.
- Garantir un dispositif clair et strictement confidentiel pour permettre à chaque salarié de signaler librement tout incident, risque ou situation préoccupante sans crainte de représailles.

2.3 Nos cibles

- D'ici fin 2026, 100 % de nos Chefs de chantier et conducteur de travaux auront suivi une formation complète à la prévention des risques sur chantiers.
- D'ici fin 2027, réduire de 20 % le nombre d'accidents du travail par rapport à l'année de référence 2024.
- Organiser au minimum une revue mensuelle par le CSSCT d'un thème du DUERP
- Mettre en œuvre un plan d'actions sur la santé mentale.
- Atteindre un taux de réalisation de quart d'heure sécurité de 75% d'ici fin 2026

2.4 Processus internes

Un comité CSSCT, composé de représentants du personnel et de membres des ressources humaines se réunit chaque mois pour aborder un thème lié à la sécurité et conditions de travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, un référent en matière de lutte contre le harcèlement est désigné au sein du Comité Social et Économique (CSE). Ce référent constitue un point de contact identifié, neutre et accessible pour les salariés, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner toute personne s'estimant victime ou témoin de faits de harcèlement.

Des questionnaires anonymes sont diffusés chaque année pour évaluer précisément les besoins en santé, sécurité et bien-être de nos salariés. Ces questionnaires nous permettent d'adapter continuellement nos dispositifs de prévention et d'accompagnement selon vos retours et suggestions.

Enfin, chaque incident ou risque signalé fait l'objet d'un suivi systématique, avec une réponse garantie sous 72 heures ouvrées, pour assurer une prise en charge rapide et adaptée des problématiques rencontrées.

3 Conditions de travail

3.1 Contexte

Les métiers de la plomberie, de la ventilation, de l'isolation du chauffage et de la couverture s'exercent au sein d'environnements professionnels variés, tant sur le terrain que dans les fonctions support. Les équipes opérationnelles interviennent sur des chantiers, en maintenance ou en dépannage, dans des contextes parfois contraignants, impliquant des déplacements fréquents, des horaires variables et des exigences techniques élevées.

Parallèlement, les collaborateurs des fonctions administratives, techniques et d'encadrement exercent leurs missions dans des environnements de bureau, soumis à d'autres contraintes, telles que la charge de travail, les délais de réalisation, la coordination des projets, l'utilisation prolongée des outils numériques et les exigences de réactivité.

Ces spécificités, propres à chaque poste, peuvent avoir un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur le bien-être physique et mental des collaborateurs. Il est donc essentiel de proposer des conditions de travail adaptées, sécurisées et équitables, tenant compte de la diversité des métiers et des situations de travail au sein de l'entreprise.

Offrir des conditions de travail de qualité pour l'ensemble de nos collaborateurs constitue un levier majeur d'engagement, de fidélisation et de performance durable. À travers une organisation du travail responsable, des moyens adaptés et un dialogue social constructif, notre entreprise s'engage à améliorer continuellement les conditions de travail, tant pour les équipes terrain que pour les fonctions support.

3.2 Nos engagements

- Offrir des solutions flexibles, lorsque l'activité le permet, favorisant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment via des aménagements horaires adaptés aux contraintes opérationnelles et individuelles et le recours au télétravail.
- Garantir une rémunération juste, compétitive et transparente, alignée sur les meilleures pratiques du secteur et les attentes légitimes de nos salariés.
- Maintenir une vigilance permanente et appliquer une tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de pratiques abusives dans l'ensemble de nos équipes.

3.3 Nos cibles

- Atteindre un taux minimum de satisfaction de 85 % des salariés sur les questions d'équilibre vie professionnelle - vie privée, mesuré lors de nos enquêtes internes annuelles dès 2026.

- Assurer une prise en charge systématique sous 72 heures ouvrées de tous les signalements de discrimination ou de harcèlement remontés via nos canaux internes dédiés, dès 2025.

3.4 Processus internes

Un comité CSSCT, composé de représentants du personnel et de membres des ressources humaines se réunit chaque mois pour aborder un thème lié à la sécurité et conditions de travail.

Un dispositif d'alerte confidentielle, accessible en permanence sur la plateforme Alertcys, permet de signaler tout comportement inapproprié ou toute irrégularité en matière de conditions de travail ou d'équité salariale. Chaque signalement fait l'objet d'un traitement prioritaire et strictement confidentiel.

4 Gestion des carrières et formation

4.1 Contexte

Dans les métiers de la plomberie, de la ventilation, de l'isolation, du chauffage et de la couverture, la gestion proactive des carrières et le développement des compétences sont des enjeux majeurs pour garantir la qualité des prestations, la sécurité des interventions et l'adaptation permanente de l'entreprise aux évolutions techniques, réglementaires et environnementales.

La formation continue constitue un levier essentiel pour maintenir des équipes compétentes et engagées, capables de maîtriser des technologies en constante évolution, notamment en matière d'efficacité énergétique, de transition énergétique, de nouvelles normes environnementales, de digitalisation des outils et de sécurité des installations. Elle contribue également à l'épanouissement professionnel des collaborateurs, en favorisant l'employabilité, la reconnaissance des compétences et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Les métiers techniques requièrent une actualisation régulière des savoir-faire liés aux nouvelles solutions de chauffage et de ventilation, aux énergies renouvelables, aux réglementations en vigueur, ainsi qu'aux bonnes pratiques de sécurité et de qualité. Par ailleurs, les collaborateurs des fonctions support et d'encadrement bénéficient également de parcours de formation adaptés, visant à renforcer leurs compétences en gestion de projet, organisation du travail, management, outils numériques.

À travers une politique structurée de gestion des carrières et de formation notre entreprise s'engage à accompagner chaque collaborateur tout au long de son parcours professionnel, à valoriser les compétences et à construire des trajectoires d'évolution

durables, au service de la performance collective et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

4.2 Nos engagements

- Mettre en place une approche progressive de la gestion des parcours professionnels permettant aux collaborateurs d'envisager une évolution cohérente au sein de l'entreprise.
- Garantir un accès équitable à des opportunités régulières de formation, de développement des compétences et de mobilité interne, en tenant compte de la diversité des métiers, des profils et des parcours professionnels.
- Développer une culture organisationnelle fondée sur le dialogue et le feedback régulier, favorisant l'accompagnement individualisé, la reconnaissance des compétences, l'amélioration continue et l'engagement à long terme des équipes.

4.3 Nos cibles

- Dès 2026, 100 % des collaborateurs bénéficieront d'un entretien annuel et un entretien de parcours professionnels.
- Garantir, à compter de 2026, un minimum de 7 heures de formation par salarié sur un cycle de 2 ans, couvrant des compétences techniques (sécurité routière, nouvelles technologies), réglementaires (normes environnementales, sécurité des chargements) et comportementales (gestion du stress, communication)
- Mettre en place d'ici 2026 un système interne transparent d'identification et de publication des opportunités de mobilité interne afin d'encourager l'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

4.4 Processus internes

Chaque collaborateur disposera d'un Plan Individuel de Développement (PID), élaboré et revu chaque année avec son manager direct lors d'un entretien individuel structuré. Ce plan permet de préciser les besoins spécifiques de formation, les objectifs de carrière à court et moyen terme, ainsi que les modalités concrètes d'accompagnement proposées par l'entreprise.

Un programme de tutorat interne est proposé pour renforcer la transmission d'expérience et de savoir-faire au sein de l'entreprise. Les collaborateurs expérimentés accompagnent

des salariés plus juniors ou en évolution de carrière, facilitant ainsi les transferts de compétences techniques et organisationnelles.

Enfin, un espace intranet dédié à la mobilité interne présente de manière claire et régulière toutes les opportunités disponibles au sein du groupe, facilitant ainsi la gestion proactive des carrières par les salariés et permettant une mobilité interne transparente et équitable.

5 Dialogue Social

5.1 Contexte

Les spécificités des métiers de la plomberie, de la ventilation, de l'isolation du chauffage et de la couverture, marquées par des contraintes opérationnelles, des exigences de qualité et des délais d'intervention, rendent essentiel le développement d'un dialogue social régulier, constructif et accessible à l'ensemble des collaborateurs.

Un dialogue social efficace entre la direction, l'encadrement et les salariés permet de mieux comprendre les réalités du terrain, d'anticiper les difficultés, d'identifier les besoins concrets des équipes favorise non seulement une meilleure cohésion interne, mais contribue également à prévenir les conflits, améliorer la qualité de vie au travail et optimiser la performance collective.

5.2 Nos engagements

- Favoriser une culture organisationnelle fondée sur la confiance mutuelle, le respect et l'écoute active des collaborateurs, à tous les niveaux de l'entreprise.
- Garantir à chacun la liberté d'expression, y compris à travers des mécanismes strictement confidentiels ou anonymes, afin de protéger les salariés dans leurs démarches.

5.3 Nos cibles

- À partir de 2026, organiser au moins 2 réunions annuelle d'échanges et de consultation ouvertes à l'ensemble des conducteurs de travaux, afin de recueillir leurs propositions, remarques et attentes.

- Atteindre un taux minimal de 80 % de réponses positives à la question portant sur le sentiment d’être écouté et pris en compte par la direction dans les enquêtes internes annuelles, dès 2026.

5.4 Processus internes

Chaque année, au minimum deux réunions générales sont organisées au siège. Ces réunions sont l’occasion pour la direction de partager les informations stratégiques importantes, de répondre aux questions des salariés et de discuter des éventuelles préoccupations exprimées en direct ou préalablement remontées.

6 Diversité, égalité, inclusion

6.1 Contexte

Les métiers de la plomberie, de la ventilation, de l’isolation, du chauffage et de la couverture restent historiquement marqués par une représentation inégale de certains publics, notamment dans les fonctions techniques. Pourtant, la promotion de la diversité, de l’égalité professionnelle et de l’inclusion constitue un levier essentiel de performance, de cohésion et d’attractivité pour l’entreprise.

Favoriser un environnement de travail inclusif, respectueux des différences et fondé sur l’égalité des chances contribue à l’engagement et à la fidélisation des collaborateurs, tout en valorisant l’image de l’entreprise auprès de ses parties prenantes. Garantir un cadre professionnel exempt de toute forme de discrimination relève par ailleurs d’un engagement éthique fondamental et d’une responsabilité sociale que l’entreprise entend pleinement assumer.

6.2 Nos engagements

- Développer une politique de recrutement, de développement des compétences et de gestion des carrières favorisant la diversité sous toutes ses formes (genre, âge, origine, handicap, etc.).
- Favoriser un climat de travail respectueux et inclusif, en instaurant des règles simples de comportement et de communication, et en promouvant le signalement des situations de discrimination ou de harcèlement.

- Suivre progressivement les indicateurs clés liés à la diversité et à l'égalité, afin d'identifier les axes d'amélioration et de piloter les actions futures.
- Mettre en œuvre systématiquement des pratiques managériales et organisationnelles inclusives, permettant à chaque salarié de se sentir reconnu, valorisé et intégré au sein des équipes.

6.3 Nos cibles

- Favoriser la féminisation des postes techniques, historiquement masculins, en visant le recrutement d'au moins une femme d'ici 2024, avec un objectif progressif d'atteindre 10% de femmes à l'horizon 2035.
- Réaliser une enquête annuelle interne incluant l'évaluation du climat inclusif et l'identification des axes d'amélioration en matière de diversité et d'égalité, avec un objectif d'au moins 80 % de satisfaction globale d'ici 2027.
- Former d'ici à 2027, 100% de nos managers à la lutte contre la discrimination et le harcèlement.

6.4 Processus internes

L'entreprise met à disposition un dispositif confidentiel et anonyme, accessible via la plateforme Alertcys, permettant à chacun de signaler tout comportement discriminatoire ou tout manquement observé en matière d'égalité ou de diversité. Chaque signalement est traité avec diligence, confidentialité et impartialité par notre responsable conformité interne.

La mise en place d'un référent dédié RH permet de structurer et de piloter efficacement les initiatives en la matière. Ce rôle consiste à assurer un suivi régulier des actions engagées, à mesurer leur impact et à proposer des axes d'amélioration continue.

Le référent aura également pour mission de renforcer la communication interne autour de ces sujets, afin de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs.

La diversité et l'inclusion pourront être valorisées lors d'événements symboliques tels que la Journée internationale des droits des femmes ou la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, à travers des messages internes, des partages d'expériences ou des temps d'échange dédiés.

Cette démarche contribuera à ancrer durablement une culture d'entreprise inclusive, fondée sur le respect, l'égalité des chances.

7 Respect des droits humains fondamentaux de nos parties prenantes externes et lutte contre le travail forcé

7.1 Contexte

En tant qu'entreprise évoluant dans le secteur du BTP, nous collaborons étroitement avec une diversité importante de parties prenantes externes telles que les clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux.

Cette collaboration étendue nous impose une responsabilité particulière quant au respect des droits humains fondamentaux tout au long de notre chaîne de valeur. Bien que les pratiques telles que le travail des enfants ou le travail forcé soient strictement interdites et lourdement sanctionnées par le droit français, il demeure essentiel de nous assurer activement qu'aucune violation de ces droits fondamentaux n'est présente chez nos partenaires internationaux ou au sein de notre chaîne d'approvisionnement globale.

Le respect rigoureux de ces droits constitue un engagement éthique majeur, mais aussi un facteur essentiel à la réputation et à la pérennité de notre entreprise.

7.2 Nos engagements

Exiger de l'ensemble de nos partenaires externes un engagement explicite au respect des droits humains fondamentaux tels qu'établis par les normes internationales reconnues (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail).

Instaurer des processus de vigilance renforcée afin de prévenir toute implication indirecte dans des situations de travail des enfants, de travail forcé, ou toute autre forme d'exploitation humaine, notamment chez nos fournisseurs internationaux ou nos sous-traitants.

Sensibiliser et former nos équipes internes, particulièrement celles en charge des achats, de la conformité et de la qualité, à l'identification proactive des risques liés au non-respect des droits humains fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnement.

Refuser systématiquement toute collaboration ou relation commerciale avec des partenaires qui seraient identifiés comme ne respectant pas nos exigences strictes en matière de droits humains.

7.3 Nos cibles

- À partir de 2026, exiger de nos fournisseurs la signature de notre code de conduite fournisseur qui les engage sur le respect des droits humains, le travail forcé et le travail des enfants et les conditions de travail. Cet engagement sera déterminant dans notre processus de sélection et de renouvellement de nos fournisseurs et sous-traitants avec l'objectif de couvrir ainsi 80% de nos achats d'ici fin 2027.
- Assurer une formation annuelle obligatoire à 100 % des collaborateurs des fonctions achat, conformité et relations commerciales sur les risques et les enjeux liés au respect des droits humains fondamentaux, le travail forcé et le travail des enfants dès 2026.
- Garantir une réactivité totale face à tout signalement, avec une réponse systématique et un plan d'action sous 48 heures ouvrées à compter du signalement, en cas de suspicion ou de confirmation de violations des droits humains le travail forcé et le travail des enfants.

7.4 Processus internes

Un processus systématique d'évaluation et de vigilance est intégré dans nos pratiques de gestion des fournisseurs et partenaires commerciaux. Ce processus implique une analyse préalable obligatoire des pratiques et des engagements éthiques de chaque partenaire, notamment par le biais d'un questionnaire de conformité complet portant sur les conditions de travail et le respect des droits humains fondamentaux.

Un code de conduite fournisseurs clair et détaillé est systématiquement communiqué et signé par nos partenaires, précisant explicitement nos exigences strictes en matière de respect des droits humains, incluant spécifiquement l'interdiction formelle du travail forcé, du travail des enfants et de toute forme d'exploitation.

8 GESTION DE LA POLITIQUE SOCIALE

8.1 Gouvernance

La gouvernance de la politique sociale relève de la responsabilité conjointe de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines.

La Direction Générale définit les orientations stratégiques et valide les engagements sociaux.

La Direction des Ressources Humaines assure le pilotage opérationnel, le suivi des indicateurs sociaux et la conformité réglementaire, ainsi que l'animation du dialogue social.

Un dispositif structuré de pilotage garantit l'évaluation régulière des actions mises en œuvre et l'amélioration continue des pratiques sociales.

Le dispositif de revue de la politique sociale repose sur

- **Une revue stratégique annuelle** permettant de valider les orientations et objectifs sociaux,
- **Un comité de pilotage trimestriel** dédié au suivi des indicateurs et à l'ajustement des actions,
- Ainsi qu'un **suivi opérationnel mensuel** assuré par la Direction des Ressources Humaines afin de garantir la conformité réglementaire et l'avancement des engagements.

8.2 Périmètre d'application

Cette politique sociale concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe SATEB sans distinction de statut, de contrat, de localisation ou de niveau hiérarchique.

Tous les salariés, quelle que soit leur fonction ou leur ancienneté, sont pleinement intégrés dans le champ d'application de cette politique, avec un accès équitable aux dispositifs mis en place (formations, soutien psychologique, mécanismes de dialogue social, conditions de travail optimales).

Les principes de cette politique s'appliquent également, de manière indirecte mais impérative, à nos partenaires externes et sous-traitants, qui doivent respecter les engagements éthiques définis notamment en matière de droits humains fondamentaux.

8.3 Mécanisme de révision

Cette politique sociale est soumise à une revue annuelle approfondie.

Cette révision annuelle prend en compte :

Les retours et suggestions issus des consultations régulières menées auprès des salariés, notamment via les enquêtes internes annuelles et les remontées des représentants du personnel.

L'évolution des exigences réglementaires nationales et européennes ainsi que les bonnes pratiques sectorielles identifiées dans le secteur du transport routier.

Les résultats concrets obtenus au regard des objectifs fixés dans chaque domaine d'engagement de la politique (santé et sécurité, conditions de travail, formation, diversité, droits humains, etc.).