



## Politique Ressources Humaines d'Eurial

### Branche Lait d'Agrial

« EURIAL est la Branche lait du Groupe Coopératif Agricole et Agro-alimentaire d'Agrial. En tant qu'entreprise agroalimentaire française et internationale, EURIAL s'engage à promouvoir une culture d'entreprise forte, fondée sur nos valeurs : proximité, solidarité, audace et pérennité.

Notre politique Ressources Humaines (RH) est conçue pour assurer le respect des droits fondamentaux, valoriser le capital humain, attirer, développer et retenir nos collaborateurs, tout en assurant un environnement de travail respectueux et inclusif pour tous. »

## 1. Engagements généraux

La politique RH d'EURLAL s'inscrit dans le respect de la Charte Internationale des droits de l'Homme et des conventions établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et particulièrement dans le respect de l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants avec l'ensemble de ses partenaires.

La politique RH d'EURLAL vise à soutenir la croissance de l'entreprise tout en respectant nos valeurs fondamentales. Nous nous engageons à :

- Organiser et favoriser le développement des collaborateurs et collaboratrices pour servir le développement de l'entreprise,
- Encourager l'innovation et l'amélioration continue,
- Favoriser un environnement de travail stimulant et sûr,
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle,
- Assurer une communication transparente et ouverte.

## 2. Rôle de la fonction ressources humaines dans l'entreprise

La fonction Ressources Humaines, en étroite collaboration avec les différentes directions opérationnelles, contribue activement à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Nos responsabilités couvrent l'ensemble du cycle de vie des collaborateurs, depuis le recrutement jusqu'à la gestion de la fin de carrière.

Nous veillons à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences de nos équipes.

Nous travaillons en coopération avec l'ensemble des directions, en les accompagnant notamment dans l'efficacité de leurs organisations, pour contribuer à la performance durable de notre entreprise.

Nous accompagnons également les équipes d'EURLAL dans la transformation et les adaptations nécessaires dans un environnement en constante évolution (Responsabilité Sociale et Environnementales, nouvelles technologies, nouvelles méthodes de travail, ...).

Nous favorisons l'autonomie et la responsabilité des équipes, tout en mettant en place des canaux de communication ouverts et efficaces.

Nous sommes également garants du respect des droits sociaux, des engagements pris par l'entreprise, de nos valeurs, de la culture d'entreprise ainsi que des bonnes pratiques et du respect des règles en matière de gestion des ressources humaines.

### 3. Conformité sociale et respect des droits fondamentaux des salariés

La politique RH d'EURIAL s'inscrit dans le respect de la législation internationale, nationale, des conventions et accords collectifs applicables.

EURIAL s'engage à renforcer la formation des équipes RH et d'encadrement sur ces normes sociales pour diffuser une culture du respect et de conformité sociale dans toutes les politiques et pratiques afin d'assurer une protection accrue de tous nos collaborateurs.

Une attention particulière est portée à l'évolution de ces normes sociales pour assurer une politique de ressources humaines dynamique et adaptée aux défis contemporains.

### 4. Recrutement

Notre politique de recrutement et notre marque employeur sont conçues pour attirer les meilleurs talents tout en reflétant notre engagement envers la diversité et l'inclusion. Nous nous engageons à :

- Mettre en place des processus de recrutement transparents, équitables et basés sur le mérite.
- Rechercher des candidats ayant non seulement les compétences techniques requises mais aussi des valeurs alignées avec celles de l'entreprise.
- Utiliser des techniques de recrutement innovantes pour identifier des talents diversifiés.
- Promouvoir les opportunités de carrière au sein de l'entreprise pour favoriser la mobilité interne.
- Nous valorisons la diversité des profils et des expériences pour enrichir notre culture d'entreprise.

## 5. Formation

La formation continue est au cœur de notre politique RH. Nous croyons en l'importance de développer les compétences de nos collaborateurs à tous les niveaux pour qu'ils puissent évoluer et s'adapter aux défis de l'entreprise. Nos engagements en matière de formation incluent :

- Un plan de formation annuel aligné sur les besoins stratégiques de l'entreprise et les aspirations de nos collaborateurs.
- Des programmes de formation internes et externes pour tous les niveaux hiérarchiques.
- L'utilisation de technologies modernes pour faciliter l'apprentissage et le développement professionnel.
- Un suivi régulier des compétences et des besoins en formation via des entretiens.

Une attention particulière est portée au développement des compétences managériales des responsables hiérarchiques, à l'adaptation et à l'appropriation des nouvelles technologies, et au renforcement des cultures RSE, Sécurité, Qualité et laitière par des formations et sensibilisations adaptées portant sur les technologies clés.

## 6. Développement de carrière

Nous croyons fermement en la nécessité de soutenir le développement professionnel de nos collaborateurs. À cet effet, nous proposons :

- Des plans de carrière personnalisés et des opportunités de mobilité interne, fonctionnelle et/ou géographique.
- Des programmes de mentorat et de coaching pour accompagner la progression professionnelle.
- Des évaluations régulières de performance pour identifier les opportunités de développement.
- Des programmes de reconnaissance et de récompense pour valoriser les contributions individuelles.

Nos collaborateurs et collaboratrices sont encouragés à explorer de nouveaux défis et à acquérir de nouvelles compétences pour évoluer au sein de notre entreprise.

## 7. Rémunération et avantages sociaux

Nous reconnaissons que la rémunération joue un rôle crucial dans l'attraction et la fidélisation des talents. Notre politique de rémunération est équitable, transparente, compétitive et basée sur les performances individuelles et collectives. Nous nous engageons à :

- Offrir des salaires compétitifs alignés avec les standards du marché et les performances individuelles.
- Proposer des avantages sociaux attractifs, incluant des assurances santé, des plans de retraite et des dispositifs d'épargne salariale.
- Réviser régulièrement nos politiques de rémunération pour assurer leur pertinence et leur conformité avec les évolutions légales et économiques.
- Promouvoir l'équité salariale en veillant à l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs, quels que soient leur genre, leur origine ou leur statut.

La politique de rémunération des cadres de l'entreprise, établie dans le respect de principes ci-dessus évoqués, est précisée dans une politique spécifique.

## 8. Diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion sont essentielles à notre succès. Nous nous engageons à :

- Promouvoir un environnement de travail inclusif où chacun se sent respecté et valorisé.
- Sensibiliser nos collaborateurs à l'importance de la diversité à travers des formations spécifiques.
- Mettre en place des actions concrètes pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

## 9. Non-discrimination

EURLIAL s'engage fermement contre toutes formes de discrimination. Nos engagements incluent:

- Le respect de l'égalité des chances dans tous nos processus de recrutement, de promotion et de formation.
- Des politiques claires pour prévenir et traiter les discriminations.
- Des procédures de signalement et de gestion des plaintes accessibles à tous les collaborateurs.
- La formation continue de nos managers et RH sur les pratiques de non-discrimination.

## → 10. Relations sociales

Nous croyons en l'importance du dialogue social pour maintenir un environnement de travail harmonieux. À ce titre, nous portons une attention particulière à :

- Respecter la liberté syndicale.
- Maintenir des relations constructives avec les représentants du personnel et les syndicats, notamment en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la représentation des intérêts des salariés et en animant régulièrement les instances représentatives du personnel pour permettre une communication régulière entre la direction et les représentants des salariés, et leur consultation dans le cadre des règles fixées.
- Accompagner les acteurs du dialogue social par le développement de leur formation et l'attribution des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- Favoriser la participation active des collaborateurs dans les décisions qui les concernent.
- Mettre en place des mécanismes de médiation et de résolution des conflits.

## » Conclusion

La politique RH d'EURLIAL est conçue pour soutenir notre croissance et assurer le bien-être de nos collaborateurs. En restant fidèles à nos valeurs de proximité, solidarité, audace et pérennité, nous créons un environnement de travail qui encourage l'excellence, l'innovation et le respect mutuel.