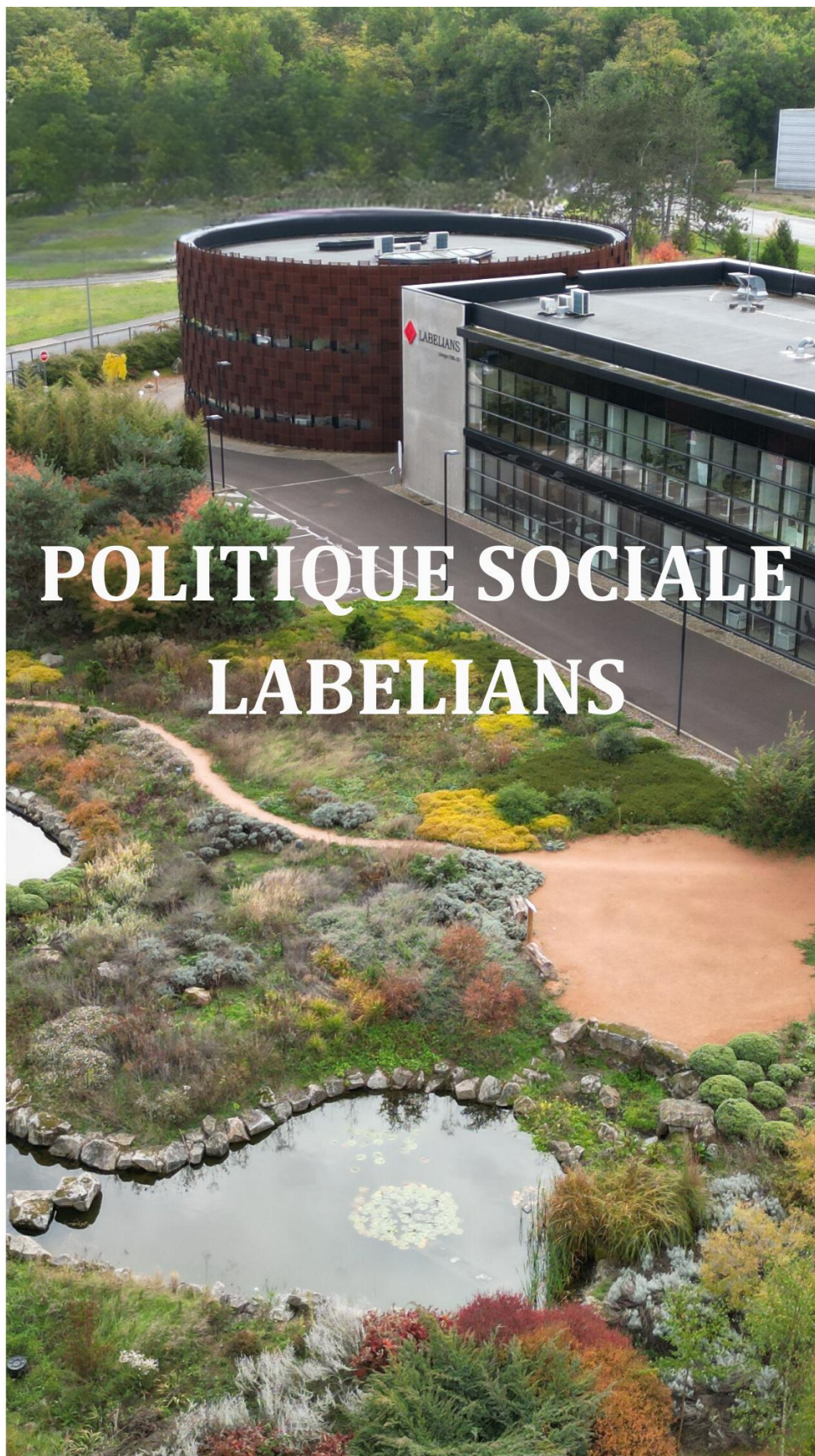




POLITIQUE SOCIALE LABELIANS

SOMMAIRE

I.	INTRODUCTION	3
	Une identité et des valeurs.....	3
	Objectifs de la politique	3
	Principes directeurs et valeurs	3
	Valeurs :.....	3
	Champ d'application.....	3
	Revue de la politique	3
II.	ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE DROITS SOCIAUX ET HUMAINS	4
A.	Santé et sécurité des collaborateurs	4
a.	Prévention des risques professionnels	4
b.	Conditions de travail et sécurité opérationnelle.....	4
c.	Santé globale, bien-être et prévention du harcèlement	5
d.	Culture Santé et Sécurité au travail.....	6
B.	Conditions de travail.....	6
a.	Environnement de travail et ergonomie.....	6
b.	Qualité de Vie et conditions de Travail	7
c.	Gestion de l'équilibre vie pro/vie perso.....	7
C.	Formation, gestion des carrières et des rémunérations.....	8
a.	Accompagnement professionnel.....	8
b.	Mobilité et parcours professionnels	9
c.	Gestion des rémunérations	9
D.	Dialogue Social	10
a.	Communication Interne	10
b.	Indicateurs sociaux et bilan annuel.....	10
c.	Dialogue avec les Instances Représentatives du Personnel : Comité Social et Économique	11
E.	Diversité et inclusion	11
a.	Non-Discrimination.....	11
b.	Promotion de la Diversité.....	12
c.	Éthique Professionnelle	12
III.	MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	13
	Pilotage et responsabilités	13
	Fréquence de suivi	13
	Reporting et transparence	13
	Révision de la politique	13

I. INTRODUCTION

Une identité et des valeurs

LABELIANS est une entreprise française et indépendante. Distributeur et Logisticien – Concepteur et Fabricant de solutions de services et produits, notre mission est d'accompagner, de faciliter et de sécuriser le quotidien des laboratoires.

C'est ainsi que LABELIANS, depuis plus de 50 ans, contribue à la santé du vivant pour un écosystème durable.

Notre identité entrepreneuriale et patrimoniale forte se traduit à travers des valeurs – Confiance, Partage, Créativité, Plaisir. LABELIANS place l'humain au cœur de son fonctionnement, et fait de sa politique sociale un levier essentiel pour la satisfaction de ses collaborateurs et au service, in fine, de la satisfaction de ses clients.

Objectifs de la politique

La santé est au cœur de la raison d'être de LABELIANS, aussi, tout naturellement, notre politique sociale est tournée vers l'humain. Elle prend en compte la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs, l'amélioration continue de leurs conditions de travail et leur développement professionnel, dans le respect des principes de diversité et d'inclusion. Pour ce faire, LABELIANS s'engage à dynamiser le dialogue social au sein de l'entreprise

Principes directeurs et valeurs

LABELIANS, par son métier de distributeur et fabricant, est consciente du rôle qu'elle veut jouer dans la société. Ainsi, nous avons inscrit notre engagement collectif envers notre entourage immédiat et non immédiat dans notre raison d'être en nous engageant sur le long terme à **"Contribuer à la santé du vivant pour un écosystème durable"**.

Valeurs :

Confiance	Partage	Créativité	Plaisir
Être sincère et Respecter ses engagements.	Échanger pour s'enrichir mutuellement.	Oser et tester de nouvelles idées.	Être acteur de son épanouissement.

Champ d'application

Cette politique sociale est applicable à la société LABELIANS, à ses instances dirigeantes et à l'ensemble de ses collaborateurs

Revue de la politique

Notre politique sociale est revue périodiquement afin d'assurer son évolution vis-à-vis des évolutions de LABELIANS et s'adapter aux évolutions réglementaires et aux bonnes pratiques du secteur.

II. ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE DROITS SOCIAUX ET HUMAINS

A. Santé et sécurité des collaborateurs

Nous considérons que le niveau d'engagement et d'implication des collaborateurs dans l'entreprise dépend de plusieurs facteurs liés aux techniques managériales, à la gestion des ressources humaines et à la mise en place de bonnes conditions de travail. Cet engagement s'inscrit pleinement dans le cadre de la norme ISO 45001 et traduit notre volonté de construire une organisation où la prévention est une valeur partagée à tous les niveaux.

a. Prévention des risques professionnels

Nous nous engageons à identifier, évaluer et maîtriser l'ensemble des risques professionnels auxquels nos collaborateurs peuvent être exposés. Pour se faire, l'entreprise réévalue chaque année les risques professionnels et les actions préventives adaptées afin de réduire les risques physiques et psychosociaux : ces risques et ces actions sont répertoriés et évalués afin que chaque aspect de la santé et la sécurité fasse l'objet d'une analyse approfondie afin d'éviter toute récurrence par la mise en place d'un plan d'actions.

Objectifs :

- Réduire de manière continue la sinistralité au travail (TF et TG)
- Assurer une mise en œuvre $\geq 50\%$ du plan annuel de prévention
- Garantir l'identification et l'évaluation de 100 % des risques professionnels
- Analyser 100 % des accidents par la méthode de l'arbre des causes avec mise en place d'actions correctives

Actions :

- Evaluation annuelle des risques professionnels à travers la mise à jour du DUERP
- Suivi annuel du Plan d'actions (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)
- Suivi récurrent et analyse des accidents du travail pour une amélioration continue de la prévention

Indicateurs :

Indicateur	Fréquence
Taux de Fréquence (TF) des accidents	Mensuelle
Taux de Gravité (TG) des accidents	Mensuelle
% de mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail	Semestrielle

b. Conditions de travail et sécurité opérationnelle

Nous nous engageons à mener toutes les actions de prévention nécessaires pour garantir la santé et la sécurité physique de ses employés et, dans ce but, à dispenser à ses équipes toutes les sensibilisations, formations et habilitations nécessaires, et ce quelles que soit les conditions d'exercice d'activité des salariés. Nous veillons à ce que chaque poste de travail, chaque environnement opérationnel soit conçu et maintenu dans le respect des normes de sécurité en vigueur.

Objectifs :

- Former 100 % des collaborateurs aux Gestes et Postures à fin 2027
- Assurer au moins 2 actions de formation sécurité par an et par population cible
- Réduire à < 5 % le taux de non-conformité des équipements
- Mettre en place un dispositif formalisé de surveillance des postes à fin 2030

Actions :

- Réaliser une surveillance régulière des postes de travail (référénts Santé Sécurité au Travail)
- Formation Gestes et Postures pour l'ensemble des collaborateurs, avec recyclages périodiques
- Proposition régulière de formations Sécurité incendie, Risque Routier, Risques cardiaques et Sauveteur et Secouriste au Travail (SST) à l'ensemble du personnel, avec sessions de recyclage périodiques
- Vérifier la conformité réglementaire des équipements et installations
- Sensibilisation aux Troubles Musculosquelettiques, avec affichage et diffusion de supports d'infographie "bonnes pratiques TMS", adaptés à nos différentes populations

Indicateurs :

Indicateur	Fréquence
% de personnel formé Gestes et Postures	Annuelle
Nombres de sessions de formation sécurité réalisées	Annuelle
% de non-conformité des équipements	Annuelle

c. Santé globale, bien-être et prévention du harcèlement

Nous nous engageons à déployer de façon progressive une stratégie de prévention des risques psycho-sociaux, incluant stress et burn-out, avec d'abord la mise en place d'une approche de sensibilisation des responsables de service et des collaborateurs (2025-2027), puis la mise en œuvre d'un plan de prévention complet des RPS à horizon 2029 – plan qui sera travaillé en concertation entre les représentants de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Objectifs :

- Sensibiliser 100 % des managers et ≥ 80 % des collaborateurs aux RPS d'ici fin 2027
- Atteindre un taux de participation ≥ 70 % à l'enquête RPS
- Déployer un plan de prévention RPS complet d'ici 2029
- Mettre en place au moins 1 action de prévention RPS par an

Actions :

- Mise en place dès 2025 de sessions de sensibilisation pour nos managers, puis pour nos collaborateurs, aux risques psycho-sociaux
- À l'horizon 2029 : élaboration d'un plan complet de prévention des risques psycho-sociaux

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre de collaborateurs formés / sensibilisés aux RPS	Annuelle
Taux de participation à l'enquête RPS	Annuelle

d. Culture Santé et Sécurité au travail

Nous nous engageons à consacrer les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à l'atteinte de nos objectifs SST. Nous investissons dans le développement d'une véritable culture sécurité, fondée sur la responsabilisation, la participation active de tous.

Objectifs :

- Assurer une communication régulière des indicateurs SST présentés au CSE
- Développer une culture sécurité partagée avec 100 % des collaborateurs sensibilisés

Actions :

- Partager les résultats SST régulièrement avec le CSE, la Direction et l'ensemble des collaborateurs
- Sensibilisation à la Santé et la Sécurité auprès des collaborateurs

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre de « CSE vous informe » avec point SSCT diffusés au collaborateurs	Annuelle
% de collaborateurs sensibilisés	Annuelle

B. Conditions de travail

Nous nous engageons à offrir à chaque collaborateur un environnement de travail qui favorise l'épanouissement, la performance et l'équilibre. Les conditions de travail sont un levier direct de bien-être et d'engagement. Des mesures sont régulièrement prises pour optimiser l'adéquation de nos espaces aux besoins des salariés et au confort nécessaire à l'efficacité de tous.

a. Environnement de travail et ergonomie

Nos deux sites, siège social et plateforme logistique, offrent des espaces de travail fonctionnels, agréables et spacieux. La végétalisation remarquable de notre siège social, soigneusement entretenue, est en outre un facteur d'épanouissement de nos collaborateurs. Pour nos salariés itinérants, nous veillons également à garantir des conditions de travail optimales, notamment grâce à la mise à disposition de véhicules de fonction récents, confortables et adaptés à leurs besoins, contribuant ainsi à leur sécurité, leur efficacité et leur bien-être au quotidien.

Objectifs :

- Réaliser au moins 3 audits ergonomiques/an
- Mettre en œuvre ≥ 80 % des actions correctives issues des audits
- Améliorer en continu le confort de travail via des projets d'aménagement
- Intégrer des solutions durables (mobilité douce, énergie, équipements)

Actions :

- Réaliser des audits ergonomiques ciblés des postes de travail selon les besoins évalués
- Projet de GTB : Gestion Technique du Bâtiment (pour le pilotage dématérialisé des conditions ambiantes, source d'économies d'énergie et de confort pour les collaborateurs) à horizon 2030

- Projet d'installation de bornes de recharge électrique à horizon 2027
- Projet de mise à disposition de vélos, à horizon 2028
- Projet de mise à disposition de réfrigérateur connecté à l'horizon 2028

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre d'audits ergonomiques réalisés	Annuelle
% d'aménagements réalisés suite aux audits	Annuelle

b. Qualité de Vie et conditions de Travail

Nous nous engageons à garantir à nos collaborateurs un bien-être au travail en œuvrant pour un environnement de travail convivial adapté et pour créer un climat de confiance, de transparence et d'équité au sein de l'entreprise

Objectifs :

- Atteindre un score de satisfaction QVCT ≥ 70 %
- Réduire le taux d'absentéisme : Objectif de <5%
- Stabiliser le turnover : Objectif <10%
- Former 100 % des managers au management bienveillant à fin 2029
- Garantir au moins 1 enquête QVCT annuelle + suivi régulier

Actions :

- Déployer une enquête annuelle de satisfaction de qualité de vie au travail
- Déployer une enquête trimestrielle de satisfaction Environnement de Travail
- Former les managers aux pratiques de management bienveillant et responsable
- Valoriser les initiatives collectives favorisant la cohésion et le bien-être

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Score de satisfaction QVCT (enquête interne)	Annuelle
Taux d'absentéisme global	Annuelle
Taux de turnover	Annuelle
% de managers formés au management bienveillant	Annuelle

c. Gestion de l'équilibre vie pro/vie perso

Nous nous engageons à favoriser un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble de ses collaborateurs. Notre organisation de travail promeut le respect des temps de repos et du droit à la déconnexion et encourage des pratiques managériales attentives à la charge de travail et aux besoins individuels.

Objectifs :

- Assurer l'accès à des dispositifs de flexibilité à ≥ 80 % des collaborateurs concernés
- Étudier 100 % des demandes d'aménagement
- Réaliser 100 % des entretiens obligatoires (forfait jours et télétravail)
- Prévenir les situations de surcharge via un suivi annuel systématique

Actions :

- Sensibiliser les managers au respect de l'équilibre de leurs équipes

- Accompagner les collaborateurs dans les moments de vie particuliers
- Suivre et mettre à jour l'ensemble des dispositifs de flexibilité adaptés aux contraintes de chaque activité (télétravail, aménagement d'horaires)
- Suivi annuel de la charge de travail et de l'équilibre vie professionnelle /vie privée des salariés cadres sous forme d'un entretien spécifique dédié (Entretien de Suivi d'Activité en forfait jours). Entretien spécifique avec le service RH en cas de difficulté identifiée
- Suivi annuel de l'exercice de l'activité en Télétravail pour nos personnels éligibles, à travers un entretien dédié. Entretien spécifique avec le service RH en cas de difficulté identifiée

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
% de collaborateurs ayant accès à des dispositifs de flexibilité	Annuelle
Nombre de demandes d'aménagement accordées	Annuelle
Taux d'entretiens spécifiques suite aux entretiens obligatoires (forfait jours + télétravail)	Annuelle

C. Formation, gestion des carrières et des rémunérations

Nous considérons le développement professionnel et la juste rémunération de nos collaborateurs, dans les moyens de l'entreprise, comme des investissements stratégiques et des marqueurs de notre responsabilité sociale.

a. Accompagnement professionnel

LABELIANS s'engage à favoriser le développement de ses collaborateurs ; pour ce faire, elle propose aux salariés des entretiens de parcours professionnels de façon à leur permettre de faire un point sur leurs compétences et leur parcours professionnel et de maintenir un niveau de qualification adapté aux besoins des métiers de l'entreprise et de sa stratégie, et évalue annuellement les besoins de montée en performance et en compétences.

Objectifs :

- Former au moins 70 % des salariés chaque année
- Atteindre une moyenne de 7 heures de formation/salarié/an
- Réaliser ≥ 95 % des entretiens annuels d'activité planifiés
- Aligner le plan de développement des compétences avec la stratégie

Actions :

- Déployer un plan de développement des compétences annuel aligné sur les besoins stratégiques, les besoins métiers et les besoins individuels
- Mener des campagnes d'entretiens annuels d'activité pour une vision 360° entre le salarié et son manager
- Une information des collaborateurs est assurée concernant les dispositifs légaux tels que le Compte Personnel Formation (C.P.F), le Conseil en Évolution Professionnelle (C.E.P.) et la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre de salariés formés	Annuelle

Nombre d'heures moyen de formation réalisées par salarié	Annuelle
% d'entretiens de parcours professionnel réalisés/EPP proposés	sur 4 ans
% d'entretiens annuels réalisés / entretiens annuels planifiés	Annuelle

b. Mobilité et parcours professionnels

L'entreprise facilite les opportunités de progression au sein de la structure en privilégiant la mobilité interne dès lors que celle-ci permet de répondre aux besoins de l'entreprise en matière de compétences et de performance

Objectifs :

- Pourvoir ≥ 25 % des postes par mobilité interne
- Publier 80 % des postes en interne avant recrutement externe
- Structurer 100 % des métiers via un référentiel compétences à fin 2030

Actions :

- Publier systématiquement les postes disponibles en interne avant tout recrutement externe si pertinent
- Mettre en place un référentiel de compétences et de parcours par métier
- Accompagner les mobilités internes par un dispositif de transition et d'intégration dédié

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
% de postes pourvus en interne	Annuelle
Nombre de mobilités internes réalisées	Annuelle

c. Gestion des rémunérations

LABELIANS s'engage pour plus de transparence et d'équité en matière de rémunération, et en particulier à favoriser la progression de son index égalité hommes-femmes.

Objectifs :

- Atteindre un index égalité femmes-hommes $\geq 90/100$
- Assurer une revue salariale annuelle cohérente et équitable
- Garantir la révision salariale de 100% de collaboratrices de retour de congé maternité si des augmentations générales sont accordées durant l'absence de la salariée

Actions :

- Favoriser l'équité de rémunération entre femmes et hommes à poste et compétences équivalents
- Mettre en place un processus structuré de revue salariale annuelle Horizon 2029
- Valoriser la performance individuelle et collective dans la politique de rémunération variable
- Suivre et garantir les éventuelles augmentations au retour de congé maternité avec un contrôle systématique RH

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Index égalité professionnelle femmes-hommes	Annuelle
% de collaboratrices augmentées au retour de congé maternité	Annuelle
% de collaborateurs ayant bénéficié d'une revalorisation salariale	Annuelle

D. Dialogue Social

Nous nous engageons à encourager et à dynamiser le dialogue social afin de prendre en compte les préoccupations des salariés et d'améliorer la communication au sein de l'entreprise. L'entreprise s'engage également à soutenir les actions sociales et culturelles proposées par le Comité d'Entreprise.

a. Communication Interne

L'entreprise met en œuvre des canaux de communication transparents et accessibles afin de garantir une communication efficace entre Direction et salariés. Chaque collaborateur doit pouvoir s'exprimer et être informé de manière régulière sur la stratégie, les enjeux et les décisions de l'entreprise

Objectifs :

- Améliorer la diffusion et la transparence de l'information interne
- Renforcer l'engagement et la participation des collaborateurs
- Développer la cohésion et le sentiment d'appartenance

Actions

- Canal Teams général avec information aux actions en cours dans l'entreprise
- Communication trimestrielle directe réalisée par la Direction Générale
- Journée d'entreprise annuelle réunissant l'ensemble des collaborateurs pour renforcer la communication et la cohésion
- Créer des espaces d'expression pour recueillir les retours et questions des collaborateurs

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Taux de participation au live trimestriel	Annuelle
Taux de collaborateur actif sur le canal Teams	Annuelle
Nombre de participants / journée entreprise / an	Annuelle

b. Indicateurs sociaux et bilan annuel

Le suivi des indicateurs sociaux et la réalisation du bilan annuel constituent des leviers essentiels pour piloter la performance sociale de l'entreprise, garantir la transparence des données envers les instances représentatives du personnel et éclairer les décisions stratégiques.

Objectifs :

- Produire et partager 100 % de la BDESE avec le CSE
- Suivre ≥ 90 % des indicateurs sociaux définis.

Actions :

- Produire un bilan social annuel complet et le partager avec le CSE et les collaborateurs

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Publication de la BDESE auprès du CSE	Annuelle
% d'indicateurs sociaux atteints	Annuelle

c. Dialogue avec les Instances Représentatives du Personnel : Comité Social et Économique

Nous croyons qu'un dialogue social de qualité est une condition de la performance durable. Il repose sur la confiance, la transparence et le respect mutuel entre la Direction et l'ensemble des parties prenantes internes

Objectifs :

- Répondre aux demandes du CSE sous un délai cible communiqué
- Renforcer la qualité du dialogue social (suivi des échanges)

Actions :

- Tenir les réunions du CSE dans les délais légaux avec des ordres du jour préparés et partagés en amont
- Donner suite formellement aux questions et recommandations émises par le CSE

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre de réunion CSE / an	Annuelle
Délai moyen de réponse aux questions du CSE	Annuelle

E. Diversité et inclusion

Nous affirmons que la diversité est une richesse et l'inclusion une exigence. Chaque collaborateur, quelles que soient son origine, son genre, son âge ou sa situation, doit pouvoir s'épanouir et progresser dans notre organisation. LABELIANS s'engage à intégrer au sein de ses effectifs les différences de sexe, d'âge, de culture, d'origine ethnique, géographique et sociale, ainsi que les différences liées au handicap, et ce aux différents niveaux de responsabilité de l'entreprise

a. Non-Discrimination

Le principe de non-discrimination est intégré à chaque étape de notre gestion des ressources humaines. Il est déployé de manière systématique dans toutes les interactions au sein de l'entreprise pour garantir un environnement respectueux et équitable. Les faits susceptibles d'être signalés à cette adresse sont recueillis et traités par deux personnes référentes du Service Ressources Humaines, tenues au strict respect de la confidentialité des faits confiés et à la non-divulgaration de l'identité des personnes concernées, ce qui inclut la protection des lanceurs d'alerte.

Objectifs :

- Traiter 100 % des signalements dans un délai défini de 48h
- Assurer un suivi annuel des indicateurs de répartition H/F par niveau hiérarchique à fin 2029
- Tenir un processus de recrutement non discriminant à 100 %

Actions :

- Rappel et mise à jour de la procédure de signalement
- Suivre et analyser annuellement les indicateurs H/F par niveau hiérarchique
- Réviser la procédure de recrutement de façon à formaliser le principe de non-discrimination Indicateurs

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Nombre de signalements de discrimination traités	Annuelle
Répartition femmes-hommes par niveau hiérarchique	Annuelle

b. Promotion de la Diversité

Nos engagements en matière de diversité sont régulièrement partagés auprès de nos collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs. Nous veillons à ce que ces valeurs soient visibles et appliquées dans tous les aspects de notre activité. Nous encourageons l'échange et incitons nos équipes et managers à devenir des ambassadeurs de nos engagements, en favorisant un environnement propice à la collaboration et à l'inclusion.

Objectifs :

- Atteindre le taux légal ou cible de travailleurs handicapés ($\geq 6\%$ ou trajectoire)
- Développer une culture inclusive et collaborative au sein de l'ensemble des équipes
- Impliquer les managers et collaborateurs comme ambassadeurs des valeurs de diversité et d'inclusion

Actions :

- Développer des partenariats avec des structures favorisant l'insertion de publics éloignés de l'emploi
- Former et animer les collaborateurs sur la diversité et l'inclusion (formations, ateliers, sensibilisations). Horizon 2028

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
Taux d'emploi de travailleurs handicapés)	Annuelle
Nombre de partenariats avec structures d'insertion	Annuelle
% de collaborateurs sensibilisés à la diversité / inclusion	Annuelle

c. Éthique Professionnelle

LABELIANS s'engage à respecter les principes établis par la Convention de Genève et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Nous requérons de tous nos collaborateurs le respect de cet engagement. À cela s'ajoute la tolérance zéro pour tout acte qui serait contraire aux engagements de notre charte collaborateur.

Objectifs :

- Assurer que 100 % des collaborateurs prennent connaissance de la charte Collaborateur
- Formaliser et diffuser les engagements éthiques et droits humains horizon 2028
- Former $\geq 90\%$ des collaborateurs aux comportements éthiques et droits humains à horizon 2029

Actions :

- Diffuser et faire vivre la charte collaborateur accessible à tous les collaborateurs
- Former régulièrement les équipes aux valeurs et comportements attendus

Indicateurs :

Indicateurs	Fréquence
% de collaborateurs ayant pris connaissance de la charte collaborateur	Annuelle
% de collaborateurs sensibilisés au comportement éthique et droits humains	Annuelle

III. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

LABELIANS assure la mise en œuvre, le suivi et la mise à jour de sa politique sociale en lien avec les évolutions de sa stratégie et du cadre légal et réglementaire applicable.

Pilotage et responsabilités

Le service des Ressources Humaines est responsable du pilotage de la politique sociale et de la consolidation des indicateurs. Chaque responsable opérationnel est garant de la remontée des données relevant de son périmètre.

Fréquence de suivi

Niveau	Fréquence	Contenu
Tableau de bord social	Annuelle	Suivi des indicateurs clés
Revue de direction	Annuelle	Analyse des écarts et décisions correctives
Bilan social annuel	Annuelle	Synthèse complète, partagée avec le CSE

Reporting et transparence

Les résultats de la politique sociale sont communiqués :

- **Au CSE** – dans le cadre de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)
- **Aux collaborateurs** – via les canaux de communication interne
- **À la Direction Générale** – en CODIR et revue de direction

Révision de la politique

La présente politique sociale est révisée **annuellement**, ou à l'occasion de tout changement organisationnel, réglementaire ou stratégique significatif.

Le 29/06/2026



Chris GAUTHIER, Directeur Général

Date	Version	Nature de la dernière modification	Rédaction	Validation	Approbation
29/06/2026	V03	Révision des objectifs, actions et indicateurs	M.P. CALZAS IPOUHA N.	S. THOMAS	C. GAUTHIER
01/09/2025	V02	Modification du nombre de jour de télétravail par semaine suite à la révision de la Charte télétravail de Labelians au 01/09/2025	M.P. CALZAS	C. GAUTHIER	A. QUENOT
18/04/2025	V01	Rédaction et référencement de la Politique Sociale	H. BIRÉ M. P. CALZAS S. THOMAS	C. GAUTHIER	A. QUENOT