

POLITIQUE SOCIALE & DROITS DE L'HOMME DES ETS E. RONVEAUX

INTRODUCTION

Ce document constitue le projet de "Politique Sociale & Droits de l'Homme" de Ronveaux. Il formalise les engagements de la Direction en matière de santé et sécurité au travail, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières, prévention du travail des enfants et du travail forcé, lutte contre la discrimination et le harcèlement, respect des droits humains dans la chaîne de valeur et promotion du salaire décent.

OBJET, PERIMETRE ET PRINCIPES GENERAUX

Ronveaux est un acteur industriel de référence dans le domaine des infrastructures électriques, de la construction et des matériaux de construction. En tant qu'employeur responsable et entreprise engagée dans la transition durable, Ronveaux affirme sa volonté de :

- Veiller à la santé et à la sécurité de toutes les personnes qui travaillent pour et avec l'entreprise (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs).
- Garantir des conditions de travail sûres, équitables et respectueuses de la dignité de chacun.
- Prévenir toutes les formes de discrimination, de harcèlement, de travail des enfants, de travail forcé ou de traite des êtres humains.
- Assurer le respect des droits humains des parties prenantes externes (sous-traitants, clients, communautés locales).
- Mettre en place des objectifs et indicateurs permettant de suivre les progrès et d'améliorer en continu ses pratiques sociales.

La présente Politique s'applique à l'ensemble des entités de Ronveaux en Belgique et à l'étranger, à tous les salariés (ouvriers, employés, cadres), aux intérimaires (en ce compris les étudiants, étudiants jobistes, stagiaires, apprentis) et, dans la mesure des contraintes contractuelles, aux sous-traitants travaillant sur nos sites et chantiers.

1. REFERENTIELS ET ENGAGEMENTS DE HAUT NIVEAU

Les engagements de la Politique Sociale & Droits de l'Homme de Ronveaux s'inscrivent dans le respect:

- Des lois et réglementations sociales applicables en Belgique et à l'international, ainsi que des conventions collectives de travail pertinentes.
- Des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatives notamment à la liberté syndicale, à la négociation collective, à l'abolition du travail forcé, à l'abolition effective du travail des enfants et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui définissent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains, de mettre en œuvre une diligence raisonnable pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de leurs impacts sur les droits humains, et de faciliter l'accès à des mécanismes de recours pour les personnes potentiellement affectées.

- Des Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en particulier pour ce qui concerne les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs et la conduite responsable dans la chaîne de valeur.
- Des Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants :
 - ODD 3 « Bonne santé et bien-être » ;
 - ODD 4 « Éducation de qualité » (formation et développement des compétences) ;
 - ODD 5 « Égalité entre les sexes » ;
 - ODD 8 « Travail décent et croissance économique » ;
 - ODD 10 « Inégalités réduites » ;
 - ODD 16 « Paix, justice et institutions efficaces » ;
- Des chapitres pertinents des normes GRI, notamment :
 - GRI 401 « Emploi »,
 - GRI 402 « Relations travail-direction »,
 - GRI 403 « Santé et sécurité au travail »,
 - GRI 404 « Formation et enseignement »,
 - GRI 405 « Diversité et égalité des chances »,
 - GRI 406 « Non-discrimination »,
 - GRI 407 à 409 (liberté syndicale, travail des enfants, travail forcé ou obligatoire),
 - GRI 412 « Évaluation des impacts liés aux droits de l'homme »,
 - GRI 414 « Évaluation sociale des fournisseurs » ;
- Des politiques et référentiels internes de Ronveaux (QSEE, règlement de travail, procédures santé-sécurité, procédures RH, plans d'actions et PGP, Politique Éthique & Intégrité des affaires, Politique Achats Responsables, procédures lanceurs d'alerte).

Par la présente Politique, Ronveaux formule un engagement public à respecter l'ensemble des droits humains internationalement reconnus, à suivre les Principes directeurs des Nations Unies et les Lignes directrices de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises, et à se doter de politiques et de processus appropriés à sa taille et à ses activités.

2. MISE EN ŒUVRE, GOUVERNANCE ET RESPONSABILITÉS

La mise en œuvre de la présente Politique repose sur une gouvernance claire et des responsabilités partagées :

La Direction générale et le Comité de Direction

- Adoptent et signent la Politique Sociale & Droits de l'Homme, définissent les objectifs qualitatifs et quantitatifs (taux d'accidents, heures de formation, couverture télétravail/déconnexion, salaire décent, etc.).

- Valident le Plan Global de Prévention (PGP) 2025-2029, le Plan Annuel d’Action SSE et les plans sociaux (emploi, formation, égalité salariale, etc.).
- Suivent les performances sociales et SSE dans le cadre de la Revue de Direction annuelle (indicateurs, audits, résultats RPS, rapport d'écart salarial, évaluations fournisseurs, etc.) et décident des mesures correctives et d'amélioration.

Le Service interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPP) et le Service externe (SEPP)

- Conduisent les évaluations de risques physiques et psychosociaux (analyses Kinney/ARIS, analyses RPS, analyses spécifiques : électricité, substances dangereuses, espaces confinés, travail en hauteur, bruit, TMS...).
- Proposent et suivent la mise en œuvre des mesures de prévention et des plans d'action SSE (PAA, PSSE, plans d'urgence, plans hivernaux, plans feux, etc.).
- Conseillent la Direction, les managers et les travailleurs sur l'application de la réglementation et des bonnes pratiques.

La Direction des Ressources Humaines

- Décline la Politique Sociale & DH dans les règlements de travail, politiques internes (télétravail/droit à la déconnexion, rémunération, avantages sociaux, procédures RPS, lanceurs d'alerte, etc.).
- Met en place les dispositifs de gestion des carrières, formation, mobilité interne, égalité salariale.
- Assure un dialogue régulier avec les représentants du personnel (CE, CPPT) sur les sujets sociaux et de santé-sécurité.

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et le Conseil d'Entreprise (CE)

- Sont informés et consultés sur les risques et les mesures de prévention, les plans d'action et les projets ayant un impact social (organisation du travail, horaires, restructurations, investissements, etc.).
- Participent aux visites de lieux de travail, à l'analyse des accidents, au suivi des plans de prévention, ainsi qu'à l'élaboration et à la révision des politiques (santé-sécurité, RPS, égalité, conditions de travail).

Les managers et encadrement de proximité

- Intègrent les exigences de la présente Politique dans l'organisation quotidienne du travail : planification, instruction, supervision, gestion des compétences, suivi des non-conformités et des réclamations.
- Mènent les entretiens d'intégration, de fonctionnement et d'évaluation, relaient les informations aux équipes et veillent à l'application des consignes SSE.
- Identifient les situations de risque (physiques ou psychosociaux) et déclenchent les mesures d'alerte et d'accompagnement appropriées (SIPP, Personne de Confiance, RH, CPPT).

- Ont un devoir d'exemplarité : adopter un comportement irréprochable, respecter les règles de sécurité, éviter toute prise de risque et utiliser systématiquement les équipements de protection individuelle (EPI)...

Les travailleurs et travailleurs intérimaires

- Respectent les consignes de sécurité, portent les EPI fournis, signalent immédiatement toute situation dangereuse, tout incident ou quasi-accident et participent aux formations et aux démarches de prévention.
- S'engagent à adopter un comportement respectueux, exempt de discrimination, de harcèlement ou de violence envers les collègues, les sous-traitants et les tiers.

Les sous-traitants et fournisseurs

- S'engagent contractuellement à respecter les obligations légales et les exigences de Ronveaux en matière de santé-sécurité, de conditions de travail et de droits humains (clause "concurrence loyale et lutte contre le dumping social", obligations en matière d'EPI, de contrôles d'équipements, de travail des enfants/travail forcé, etc.).
- Sont évalués régulièrement (qualité, SSE, aspects sociaux et éthiques) et peuvent faire l'objet de mesures correctives ou d'exclusion en cas de non-respect grave ou répété.

3. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

3.1 Enjeux

Les activités de Ronveaux (travaux de construction, travaux électriques, préfabrication et manutention de béton, logistique et maintenance) exposent les travailleurs à des risques physiques (chutes de hauteur, engins de levage, circulation, électricité, bruit, vibrations), chimiques, ergonomiques et psychosociaux. La maîtrise de ces risques est prioritaire pour préserver la santé et la sécurité de tous.

3.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous les travailleurs, y compris les intérimaires et sous-traitants.
- Intégrer la prévention des risques à chaque niveau et dans tous les processus (études, préparation de chantier, achats, réalisation, maintenance).
- Appliquer et dépasser les exigences légales belges et des pays d'intervention (Code du bien-être, RGPT, RGIE, normes systèmes, normes sectorielles, VCA, etc.).
- Associer étroitement le CPPT, les travailleurs et leurs représentants à l'identification des risques, à la définition et au suivi des mesures de prévention.
- Assurer une formation initiale et continue adaptée aux risques professionnels (VCA, travail en hauteur, levage, manutention, circulation, SST, RPS, etc.).
- Mettre en place et tester régulièrement des plans d'urgence (incendie, accidents graves, conditions climatiques extrêmes, risque incendie, déversements de produits dangereux, etc.).

- Promouvoir une culture de sécurité partagée, fondée sur les "6 Règles d'or", les toolbox meetings sécurité, les VLT (visites de lieu de travail), le retour d'expérience (REX) et la reconnaissance des comportements sûrs.

3.3 Objectifs

Exemples d'objectifs à valider et/ou actualiser chaque année dans le Plan Annuel d'Action SSE :

- Maintenir un taux de fréquence des accidents sous le taux de référence du secteur.
- Maintien du taux de gravité en dessous de 1.
- 100 % des travailleurs et intérimaires reçoivent un accueil sécurité avant toute prise de poste, et au moins un rappel annuel (causerie, e-learning, formation).
- 100 % des travailleurs exposés (travail en hauteur, levage, électricité, produits dangereux, espaces confinés) sont formés et disposent d'une habilitation/autorisation de travail valide.
- Réalisation annuelle d'au moins 2 analyses de risques ARIS/Kinney et 1 visite VLT par site, avec suivi systématique des actions.
- Zéro incident majeur non rapporté (mise en place d'un système de déclaration et d'analyse des quasi-accidents).

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Enjeux

Les collaborateurs de Ronveaux exercent des métiers exigeants (travaux en extérieur, horaires variables, déplacements fréquents, contraintes physiques et organisationnelles). La qualité des conditions de travail est un facteur clé de santé, de fidélisation et d'attractivité.

4.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Respecter et faire respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps de travail, aux temps de repos, aux congés, aux rémunérations et avantages sociaux (barèmes CP, CCT, règlement de travail).
- Proposer des avantages sociaux adaptés (assurance groupe, assurance hospitalisation, titres-repas pour les ouvriers CP106.02 et CP124, etc.), en cohérence avec les standards de marché.
- Promouvoir l'équilibre vie professionnelle / vie privée, notamment via l'application d'une politique de télétravail et de droit à la déconnexion (Politique Télétravail 2025_RVX), des horaires adaptés et des dispositifs de congés pour raisons familiales.
- Améliorer en continu les conditions matérielles de travail : vestiaires et sanitaires adaptés, espaces de repos, véhicules et équipements entretenus, gestion des températures extrêmes (plan hivernal, mesures canicule).
- Réaliser régulièrement des enquêtes de satisfaction et de bien-être et mettre en œuvre des plans d'action dédiés (QVT, aménagements ergonomiques, amélioration des flux et de la charge de travail).

4.3 Objectifs

- 100 % des salariés administratifs couverts par une politique de télétravail et tous au droit à la déconnexion claire et communiquée.
- Réalisation d'une enquête sur les risques psychosociaux tous les 5 ans, avec suivi des actions d'amélioration.
- Maintien du taux d'absentéisme global en dessous de 10% (objectif à définir sur la base des données 2022–2024) et réduction des causes d'absences liées à des risques professionnels.
- 100 % des salariés bénéficiant d'au moins un avantage social structuré (p.ex. assurance hospitalisation, éco-chèques, titres-repas, etc.).

5. DIALOGUE SOCIAL

5.1 Enjeux

Un dialogue social structuré et de qualité est un facteur clé de performance et de cohésion sociale. Ronveaux dispose d'un Conseil d'Entreprise et d'un CPPT issus des élections sociales 2024.

5.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Maintenir et renforcer un dialogue social constructif, régulier et transparent avec les représentants du personnel.
- Organiser au minimum :
 - 10 réunions CE par an et 10 réunions CPPT par an, avec procès-verbaux formalisés et communiqués aux travailleurs.
 - Des réunions spécifiques sur la sécurité, la santé, les projets d'investissement, les changements organisationnels, etc.
- Associer le CE et le CPPT à l'élaboration et au suivi des politiques et plans d'action (santé-sécurité, conditions de travail, emploi, formation, égalité, etc.).
- Assurer une information complète et régulière sur la situation économique, sociale et environnementale de l'entreprise (information annuelle CE, reporting RH CODIR, reporting sécurité, indicateurs sociaux, réunions trimestrielles, journal d'entreprise).

5.3 Objectifs

- 100 % des salariés couverts par des organes de représentation du personnel (CE, CPPT).
- 10 réunions par an du CE et du CPPT, avec un taux de réalisation de 100 % par rapport au calendrier annuel.
- Mise à jour annuelle du règlement d'ordre intérieur du CE et du CPPT en cas de changement réglementaire ou organisationnel.

6. GESTION DES CARRIERES, DES COMPETENCES ET DE LA FORMATION

6.1 Enjeux

Dans un contexte de tension sur les métiers techniques et de transformation des compétences, Ronveaux doit attirer, développer et fidéliser ses talents pour soutenir son projet industriel et sa transition durable.

6.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Recruter de manière équitable et transparente, sur la base des compétences et du potentiel, en veillant à l'absence de discrimination et en favorisant la diversité (offres d'emploi H/F/X, critères objectifs, procédures de recrutement homogènes).
- Mettre à disposition de chaque fonction une fiche de fonction et un référentiel de compétences à jour, intégrant les exigences en matière de sécurité, de qualité et de comportements attendus.
- Assurer l'intégration structurée des nouveaux collaborateurs (livret d'accueil SSE, accueil sécurité, parrainage, entretien d'étonnement, suivi à 1 mois et 5 mois).
- Organiser des entretiens annuels et de développement pour tous les employés et cadres (et, à terme, pour tous les profils) afin de discuter des objectifs, de la performance, des besoins de formation et des perspectives d'évolution.
- Mettre en place une offre de formation continue couvrant les dimensions techniques, SSE, management, qualité, numérique, et suivre le nombre d'heures de formation par personne.
- Promouvoir la mobilité interne (changement de poste, évolution de fonction, mobilité horizontale ou verticale) en priorité avant le recours au marché externe, via la publication systématique des postes vacants et un accompagnement RH dédié.

6.3 Objectifs

- Respecter les exigences de formation définies au sein des différentes Commissions paritaires.
- 100 % des employés bénéficient d'un entretien annuel d'appréciation de développement documenté.
- 100 % des nouveaux entrants bénéficient d'un parcours d'intégration structuré (accueil général, accueil SSE, suivi 1 mois et 5 mois).

7. PREVENTION DU TRAVAIL DES ENFANTS, DU TRAVAIL FORCE ET DE LA TRAITE D'ETRES HUMAINS

7.1 Enjeux

Même si Ronveaux opère principalement en Belgique et dans l'UE, le risque de travail des enfants ou de travail forcé peut exister dans certaines chaînes d'approvisionnement (fourniture de matières premières, sous-traitance à l'international).

7.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Interdire strictement toute forme de travail des enfants, de travail forcé, de travail obligatoire, de travail en prison non volontaire et de traite d'êtres humains dans l'ensemble de ses activités et, autant que possible, dans sa chaîne d'approvisionnement.
- Vérifier systématiquement l'âge légal des candidats à l'embauche (fiche de renseignements + copie de la carte d'identité) et appliquer les règles spécifiques pour les jeunes travailleurs (limitation des tâches, horaires adaptés, interdiction des travaux dangereux).
- Intégrer des clauses contractuelles interdisant le travail des enfants et le travail forcé dans les contrats avec les sous-traitants et fournisseurs (déclarations "non-emploi de travailleurs irréguliers", engagements contre le dumping social, etc.).
- Mettre en place un mécanisme de signalement et de traitement des alertes concernant des situations suspectes (via le canal "Lanceurs d'alerte", la Personne de Confiance, le SIPP ou la Direction), avec protection des lanceurs d'alerte et procédures correctives proportionnées et traçables.

7.3 Objectifs

- 0 cas de travail des enfants, travail forcé ou traite dans les activités propres de Ronveaux.
- 100 % des sous-traitants stratégiques couverts par des clauses contractuelles relatives aux droits humains fondamentaux (travail des enfants, travail forcé, non-discrimination).
- Mise en place d'un dispositif de suivi des risques liés au travail des enfants et au travail forcé dans la chaîne de valeur (revue périodique des engagements, analyse de risques pays/secteur, évaluation documentaire ciblée).

8. PREVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCELEMENT ET PROMOTION DE LA DIVERSITE & DE L'INCLUSION

8.1 Enjeux

La diversité et l'égalité de traitement sont des facteurs de performance et de cohésion. Toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence, qu'elle soit verbale, physique ou psychologique, est contraire aux valeurs de Ronveaux et à la législation.

8.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'origine, l'âge, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions politiques ou religieuses.
- Prévenir et traiter sans délai toute forme de harcèlement moral ou sexuel, violence au travail, comportements inappropriés, conformément au règlement de travail et aux obligations légales.
- Mettre en place et maintenir un dispositif de Personne de Confiance interne formée, indépendante et facilement accessible à tous les travailleurs.

- Déployer des formations spécifiques pour les managers et les équipes sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et la promotion d'un climat de respect et d'inclusion.
- Suivre et analyser régulièrement les données de diversité et d'égalité salariale (rapport d'écart salarial, représentation des femmes dans les différents niveaux hiérarchiques, représentation des groupes vulnérables), en lien avec le CE et le CPPT.
- Assurer un mécanisme de réclamation accessible, confidentiel et sans représailles pour les situations de discrimination ou harcèlement (procédure RPS, Personne de Confiance, canal lanceur d'alerte).

8.3 Objectifs

- Tolérance zéro face aux comportements discriminatoires, au harcèlement et à la violence : tous les cas signalés sont analysés et traités, avec des mesures correctives adaptées.
- 100 % des managers formés à la prévention de la discrimination et du harcèlement d'ici fin 2027.
- 100 % des collaborateurs informés du dispositif de signalement (RPS, Personne de Confiance, canal lanceurs d'alerte) via des communications régulières et des sessions d'information.
- Réduction mesurable des écarts salariaux H/F d'ici 2026, sur la base du rapport d'écart salarial 2024 et de ses actualisations.

9. DROITS HUMAINS DES PARTIES PRENANTES EXTERNES ET ACHATS RESPONSABLES

9.1 Enjeux

Les activités de Ronveaux s'inscrivent dans une chaîne de valeur complexe impliquant de nombreux fournisseurs, sous-traitants, prestataires et partenaires. Les décisions d'achat et la gestion des sous-traitants ont un impact direct sur les conditions de travail et les droits humains en amont et en aval.

9.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Intégrer les critères sociaux, éthiques et de droits humains dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs et sous-traitants (clause "concurrence loyale et lutte contre le dumping social", exigences VCA/SSE, clauses anti-corruption et anti-corruption).
- Évaluer régulièrement ses fournisseurs stratégiques sur des critères de santé-sécurité, conditions de travail, respect des droits humains et performance environnementale (système d'évaluation AGREE / À SURVEILLER / EXCLU).
- Refuser et, le cas échéant, exclure les partenaires impliqués dans des pratiques contraires aux droits humains (travail des enfants, travail forcé, non-respect des salaires et temps de travail légaux, pratiques discriminatoires).
- Prévenir les risques de travail illégal et de dumping social, notamment par la vérification des enregistrements sociaux (Dimona, Limosa, 30bis), la conformité aux barèmes sectoriels (CP124, CP106.02, CP149.01, CP200), et la mise en œuvre des engagements pris dans les déclarations "concurrence loyale" signées avec les donneurs d'ordres.

- Respecter les droits des communautés locales et veiller à ce que ses activités (chantiers, livraisons, stockage) se déroulent dans le respect de la sécurité, de la tranquillité et de l'environnement des riverains.

9.3 Objectifs

- 100 % des fournisseurs stratégiques évalués au moins tous les ans sur des critères sociaux, environnementaux et éthiques, avec plan de progrès si nécessaire.
- 0 cas avéré de violation grave des droits humains par les sous-traitants travaillant pour Ronveaux ; mise en place systématique de mesures correctives en cas d'alerte.
- Respect systématique des déclarations de non-emploi de travailleurs irréguliers et des clauses "concurrence loyale / lutte contre le dumping social" pour tous les marchés concernés.

10. RÉMUNÉRATION JUSTE ET EQUITABLE

10.1 Enjeux

Au-delà du respect des barèmes légaux, Ronveaux reconnaît que la rémunération doit rester **juste, équitable et compétitive**, en ligne avec les responsabilités exercées, le marché de l'emploi et le contexte socio-économique local. L'enjeu est d'assurer une rémunération qui reflète correctement les compétences, l'expérience et la contribution de chacun, tout en prévenant les écarts injustifiés entre catégories de personnel, entre femmes et hommes ou entre sites.

10.2 Engagements

Ronveaux s'engage à :

- Respecter strictement les barèmes minimaux et conventions collectives en vigueur (CP124, CP106.02, CP149.01, CP200, etc.), y compris les mécanismes d'indexation et les primes obligatoires.
- Examiner régulièrement la cohérence des salaires avec les pratiques de marché et l'évolution du coût de la vie, en s'appuyant sur les barèmes sectoriels (FEBE, CP124, CP149.01, CP200) et sur des études ou balises externes lorsque disponibles.
- Veiller à ce que la politique salariale interne garantisse une rémunération équitable et compétitive au regard des responsabilités, et une progression structurée en fonction de l'expérience, des compétences et des performances.
- Réaliser régulièrement des analyses d'écart salarial (par exemple rapport écart salarial femmes/hommes) et mettre en œuvre des plans d'action pour corriger les écarts injustifiés.
- Assurer une communication claire et transparente sur les règles de rémunération (barèmes, primes, avantages) pour l'ensemble des salariés.

10.3 Objectifs

- Définir et adopter, en 2026, un cadre de rémunération équitable et compétitive par grandes catégories de fonctions, en précisant les critères de positionnement salarial (barèmes sectoriels, marché, expérience, responsabilités).
- Actualiser au moins une fois par an les barèmes internes et les grilles de rémunération, en ligne avec les barèmes sectoriels et l'évolution du coût de la vie.
- Mettre à jour tous les deux ans le rapport d'écart salarial (notamment H/F), suivre les plans d'action associés et viser la réduction progressive des écarts qui ne sont pas objectivement justifiés.

11. SUIVI, INDICATEURS ET AMELIORATION CONTINUE

Pour mesurer l'efficacité de la présente Politique et piloter l'amélioration continue, Ronveaux met en place un système de reporting social et SSE, comprenant notamment :

- Des indicateurs de santé-sécurité (nombre d'AT/ATC, taux de fréquence et de gravité, nombre de jours perdus, nombre de VLT, nombre de formations SSE, etc.).
- Des indicateurs de conditions de travail (taux d'absentéisme, taux de rotation, taux de CDI/CDD/intérimaires, couverture en avantages sociaux, participation aux enquêtes de satisfaction).
- Des indicateurs de gestion des carrières et de la formation (nombre d'heures de formation par FTE, % de salariés ayant un entretien annuel, taux de mobilité interne, taux de participation aux formations prioritaires).
- Des indicateurs d'égalité et de diversité (répartition H/F par catégorie, écart salarial H/F, présence de femmes et de salariés issus de groupes vulnérables dans les fonctions de management et au CA).
- Des indicateurs relatifs aux droits humains et aux sous-traitants (nombre d'évaluations sociales de fournisseurs, nombre de non-conformités sociales, nombre d'alertes et de cas traités, nombre d'exclusions de prestataires pour motif social ou éthique).

Les résultats sont analysés :

- Trimestriellement en Comité de Direction (Reporting RH, Reporting sécurité, suivi des indicateurs clés).
- En Comité de pilotage Sécurité et en CPPT pour les sujets santé-sécurité.
- En Conseil d'Entreprise pour les indicateurs sociaux, l'emploi, les rémunérations et les avantages sociaux.
- Annuellement lors de la Revue de Direction QSEE, qui valide les nouveaux objectifs et le Plan d'Actions.

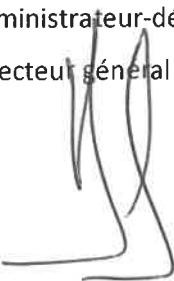
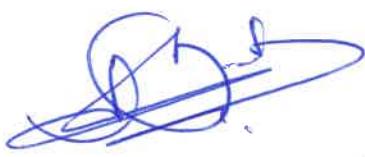
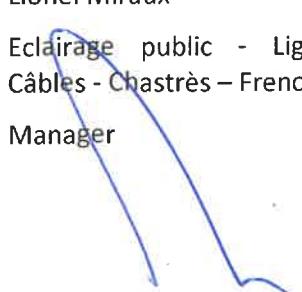
12. COMMUNICATION, DIFFUSION ET REVISION DE LA POLITIQUE

La présente Politique est :

- Approuvée et signée par la Direction de Ronveaux et, le cas échéant, présentée au CE/CPPT.
- Diffusée à l'ensemble des collaborateurs (intranet, affichage, livret d'accueil, réunions d'équipe) et communiquée aux partenaires clés (sous-traitants, fournisseurs, clients) lorsqu'elle les concerne.
- Traduite en consignes opérationnelles et intégrée dans les règlements internes, procédures SSE, conventions collectives et contrats fournisseurs.
- Révisée au minimum tous les trois ans et à chaque évolution majeure du contexte réglementaire ou des enjeux sociaux et de droits humains (par ex. nouvelle analyse de risques, nouvelle évaluation EcoVadis, évolution significative des activités ou des risques).

La mise en œuvre de cette politique est l'affaire de tous. Elle repose sur la vigilance, la responsabilité et l'engagement de chaque collaborateur, du top management aux équipes de terrain, ainsi que sur une coopération étroite avec les représentants du personnel, les sous-traitants et l'ensemble des partenaires de Ronveaux.

Le Comité de Direction,

<p>Bernard Dehut Administrateur-délégué Directeur général</p> 	<p>Denis Broset QSSE-Conseiller en prévention Manager</p> 	<p>Eric Delnooz Production Ciney – Crisnée Manager</p> 
<p>Franky Rousseau Télécom - TVD - Fibre optique Manager</p> 	<p>Jean-Baptiste Lansival Dpt Construction - Direction technique Manager</p> 	<p>Jean-Philippe Debaty Dpt Construction - Direction Etudes et Ventes Manager</p> 
<p>Thibault Colson Electrotechnique Manager</p> 	<p>Stéphane Berck Ressources humaines et Services supports Manager</p> 	<p>Lionel Miraux Eclairage public - Lignes - Câbles - Chastrès – Fenois Manager</p> 
<p>Sylvie Steutelings Comptabilité & Contrôle de gestion Manager</p> 		