



POLITIQUE SOCIALE GROUPE

Cadre commun applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe

Référence	MS-PO-001-005/6
Date de création	24/09/2025
Date de modification	31/07/2026
Émetteur	Direction des Ressources Humaines Groupe
Approbation	Direction Générale & Comité RSE thème Social
Périmètre	Toutes sociétés du Groupe, tous établissements
Révision	Triennale, ou à l'occasion de toute évolution réglementaire ou organisationnelle significative



Préambule

Né en 1945 dans la Drôme du transport de fruits et légumes, le Groupe Jacky Perrenot est aujourd'hui organisé autour d'un siège social implanté à Saint-Donat-sur-l'Herbasse et rassemble plus de quatre-vingts sociétés immatriculées, réparties sur un réseau d'agences, de plateformes logistiques et de sites d'exploitation en France et en Europe. Cette croissance, portée pour une large part par des reprises et des intégrations d'entreprises familiales du secteur, a construit un Groupe pluriel : conducteurs routiers, personnel d'exploitation, caristes et manutentionnaires en entrepôt, personnel d'ateliers, fonctions support et encadrement cohabitent au sein d'entités aux histoires et aux cultures différentes.

Cette diversité est une richesse, mais elle expose aussi à un risque : celui de pratiques sociales hétérogènes d'une société à l'autre, d'un site à l'autre, alors que les collaborateurs partagent le même métier, les mêmes contraintes de terrain et, in fine, la même marque. La présente Politique Sociale Groupe fixe le socle commun auquel chaque société du Groupe se conforme, quel que soit son SIRET, sa taille ou son ancienneté dans l'ensemble Perrenot.

Elle ne se substitue pas aux politiques thématiques existantes ou à venir (conditions de travail, droits humains, formation, prévention du harcèlement et des discriminations, etc) : elle en constitue le cadre de cohérence, l'architecture d'ensemble à laquelle ces politiques doivent se rattacher et dont elles déclinent les engagements de façon opérationnelle.

1. Objet et portée

La présente politique a pour objet de :

- affirmer les engagements sociaux communs du Groupe, quel que soit le métier exercé (conduite, exploitation, logistique d'entrepôt, maintenance, fonctions support) ;
- organiser l'articulation entre cette politique-cadre et les politiques sociales spécifiques déployées ou à déployer au sein du Groupe ;
- définir les rôles respectifs de la Direction Générale, de la DRH Groupe, des directions de sociétés, des directions de sites et des instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de ces engagements ;
- fixer les modalités de suivi, de contrôle et de révision de la politique sociale du Groupe.

Elle s'applique à l'ensemble des sociétés composant le Groupe Jacky Perrenot, en France comme dans les filiales implantées à l'étranger, quelle que soit la structure juridique, l'activité (transport routier de marchandises, vrac, conteneurs, logistique d'entreposage, livraison à domicile, matières dangereuses, automotive) ou l'effectif de l'entité concernée. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, y compris les intérimaires, alternants et stagiaires accueillis sur les sites du Groupe, dans le respect des dispositions propres à chaque statut.

2. Un socle commun pour des métiers différents

2.1. Les populations couvertes

Le Groupe exerce des métiers dont les réalités de travail sont sensiblement différentes, ce que la politique sociale doit prendre en compte sans jamais y renoncer :

- le personnel roulant (conducteurs longue distance, conducteurs régionaux, conducteurs messagerie), soumis à la réglementation sociale européenne des transports, aux temps de conduite et de repos, et dont l'essentiel de l'activité se déroule hors des locaux de l'entreprise ;



-
- le personnel d'exploitation et d'entrepôt (caristes, préparateurs de commandes, agents de quai, agents de manutention), exposé à des contraintes physiques, à la cadence et à la co-activité avec les engins de manutention ;
 - les fonctions techniques et de maintenance (ateliers, garages intégrés) ;
 - les fonctions administratives, commerciales et support, réparties entre le siège et les agences.

Aucune de ces populations n'est traitée comme une variable d'ajustement de la politique sociale du Groupe : chacune fait l'objet d'un pilotage RH dédié, adapté à ses contraintes, mais assis sur les mêmes principes directeurs.

2.2. Une gouvernance sociale multi-sociétés

La structuration du Groupe en de nombreuses entités juridiques distinctes ne doit pas conduire à une dilution des responsabilités. La présente politique repose sur une gouvernance à trois niveaux :

- le niveau Groupe, porté par la Direction des Ressources Humaines Groupe, qui fixe le cadre, anime le réseau des responsables RH de sociétés et consolide les indicateurs sociaux à l'échelle du Groupe ;
- le niveau société, où chaque direction est responsable de l'application de la politique dans son périmètre juridique, en lien avec ses propres instances représentatives du personnel ;
- le niveau site ou agence, où l'exploitant et l'encadrement de proximité constituent le premier point de contact des collaborateurs pour toute question relevant des conditions de travail au quotidien.

Le Comité RSE thème Social du Groupe et les CSE d'établissement sont associés au suivi de la présente politique, dans le respect de leurs prérogatives respectives et des accords de dialogue social en vigueur au sein du Groupe.

3. Principes directeurs

3.1. Sécurité et santé au travail

La sécurité constitue une priorité non négociable, en particulier pour des métiers exposés au risque routier et au risque de manutention. Chaque société du Groupe met en œuvre les moyens de prévention adaptés à son activité, dans le respect du document unique d'évaluation des risques professionnels propre à chaque établissement.

3.2. Conditions de travail et équilibre de vie

Le Groupe veille à des conditions de travail respectueuses de la réglementation applicable à chaque métier, notamment la convention collective nationale des transports routiers et la réglementation sociale européenne pour le personnel roulant. Cet engagement fait l'objet d'une politique dédiée aux conditions de travail, qui en précise les modalités concrètes site par site. Une enquête de satisfaction est menée tous les trois ans auprès des collaborateurs, avec l'objectif d'atteindre un taux de satisfaction de 60 % d'ici 2028.

3.3. Respect des droits humains

Le Groupe s'engage à respecter et faire respecter, par ses sociétés et à travers sa chaîne de sous-traitance et d'affrètement, les droits fondamentaux de la personne au travail, dans la ligne des conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Cet engagement est détaillé dans la politique droits humains du Groupe.

3.4. Formation, développement des compétences et parcours

Un métier de conduite ou de logistique s'apprend, se sécurise et s'entretient. Le Groupe a fait le choix, en 2021, de reprendre en direct la formation de ses conducteurs à travers son organisme de formation interne, RoadCampus, afin de garantir un parcours d'intégration et de professionnalisation homogène quelle que soit la société



d'embauche. Le Groupe a également déployé un parcours de formation continue dédié aux responsables d'exploitation, que l'ensemble des responsables B2B auront suivi d'ici 2028. Les modalités de formation, d'évolution de carrière et de gestion des compétences sont précisées dans la politique dédiée.

3.5. Prévention du harcèlement et des discriminations

Le Groupe applique une tolérance zéro à l'égard de tout agissement de harcèlement moral, harcèlement sexuel, ou de toute forme de discrimination, quel qu'en soit l'auteur ou la victime, salarié, intérimaire, prestataire ou tiers intervenant sur un site du Groupe. Le Groupe s'est fixé pour objectif de former 100 % de ses managers à la diversité et à l'inclusion d'ici 2028. Les procédures d'alerte, d'enquête et de traitement sont définies dans la politique anti-harcèlement et anti-discrimination, commune à l'ensemble des sociétés.

3.6. Dialogue social

Le Groupe reconnaît le dialogue social comme un levier de construction des politiques sociales et non comme une simple obligation formelle. Les organisations syndicales représentatives et les instances représentatives du personnel, à tous les niveaux du Groupe, sont associées aux évolutions significatives de la présente politique et des politiques qui s'y rattachent.

4. Architecture des politiques sociales du Groupe

La présente politique constitue le document-cadre du corpus social du Groupe. Elle est déclinée par un ensemble de politiques thématiques, dont la liste ci-dessous a vocation à s'enrichir :

Politique	Objet
Conditions de travail	Temps de travail, repos, aménagement des postes de conduite et d'entrepôt, équipements et EPI, prévention des risques professionnels.
Droits humains	Engagements relevant des conventions de l'OIT, vigilance sur la chaîne de sous-traitance et d'affrètement, travail des mineurs, travail forcé.
Formation, développement de carrière et compétences	Parcours d'intégration RoadCampus, formations réglementaires (FIMO, FCO, CACES), entretiens professionnels, mobilité interne inter-sociétés.
Prévention du harcèlement et des discriminations	Procédure d'alerte, référents harcèlement (RH et CSE), traitement des signalements, sanctions applicables.

En cas de silence d'une politique thématique sur un point donné, ou en cas de doute sur son interprétation, les principes directeurs énoncés à la section 3 de la présente politique-cadre prévalent. En cas de contradiction apparente entre une politique thématique et une pratique locale antérieure au sein d'une société intégrée au Groupe, la politique thématique du Groupe s'applique, sous réserve d'un délai de mise en conformité fixé par la DRH Groupe.

5. Suivi, indicateurs et reporting

La mise en œuvre de la présente politique fait l'objet d'un suivi annuel consolidé à l'échelle du Groupe, s'appuyant notamment sur :

- le bilan social et les indicateurs de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet) par site ;



-
- le taux de rotation du personnel roulant et du personnel d'entrepôt, suivi par bassin d'emploi ;
 - le nombre et la nature des signalements traités au titre de la politique anti-harcèlement et anti-discrimination ;
 - le taux d'accès à la formation, en particulier au titre du parcours RoadCampus.

Ces indicateurs sont présentés annuellement au Comité RSE - thème Social, et servent de base à l'actualisation, le cas échéant, des politiques thématiques.

6. Diffusion

La présente politique est communiquée à l'ensemble des directions de sociétés, intégrée au livret d'accueil remis à chaque nouveau collaborateur, affichée sur les panneaux réglementaires de chaque site et mise à disposition sur l'intranet du Groupe. Elle est présentée aux dirigeants et équipes RH de toute société nouvellement intégrée au Groupe dans le cadre du processus d'intégration post-acquisition.

7. Révision

La présente politique est revue selon une périodicité triennale par la Direction des Ressources Humaines Groupe, ou de façon anticipée en cas d'évolution réglementaire significative, de réorganisation majeure du Groupe ou d'intégration d'un nouvel ensemble de sociétés d'une taille substantielle. Toute révision est soumise pour avis au Comité RSE thème Social du groupe préalablement à son entrée en vigueur.

Fait à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, pour le Groupe Jacky Perrenot.

Nom et fonction du signataire :

Date de mise à jour : 31 juillet 2026
Signature :

Philippe CUOC
Directeur Général