

GROUPE VEYNAT

Société d'Exploitation des Établissements J. Veynat SA

POLITIQUE RSE — PILIER 2

SOCIAL & DROITS HUMAINS

Former, protéger, valoriser et associer chacun de nos 1 300 collaborateurs.

Version	Validité	Responsable	Approbation
v3.0 — Mars 2026	2026–2030 (révision 2028)	Nicolas COMBIER, Dir. RH	Pierre-Olivier VEYNAT, Président

Périmètre : Groupe Veynat — Ensemble des filiales et sites opérationnels (France)

Politique en vigueur depuis le 1er juin 2025 (v1) — mise à jour mars 2026

Nicolas COMBIER
DRH



TRANSPORTS VEYNAT
TRANSPORTS LIQUIDES ALIMENTAIRES
Société Anonyme au capital de 3 000 000 €
Avenue de Branne – RD 936
33370 TRESSES MELAC
Tél : (33) 05 57 97 70 30 - Fax : (33) 05 56 68 30 38
RCS B 301 351 722

Pierre-Olivier VEYNAT
Président du groupe



1. Introduction et orientations générales

1.1 Contexte et cadre

Le Groupe Veynat est profondément engagé à garantir un environnement de travail respectueux et éthique pour l'ensemble de ses 1 300 collaborateurs. Nous adhérons aux principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi qu'aux lois et réglementations françaises et européennes en vigueur.

Notre Centre de Formation Professionnelle (CFV, certifié Qualiopi) est un atout différenciateur : il permet de former, recruter et fidéliser les talents issus de nos territoires. Notre politique sociale s'articule autour de trois piliers : sécurité & santé au travail, développement des compétences et dialogue social.

1.2 Orientations stratégiques

Fusionner RSE et politique sociale, c'est passer d'une gestion des ressources humaines purement administrative à une gestion humaine des ressources. C'est prouver que la performance économique de notre entreprise est indissociable de sa performance sociale. Il s'agit de transformer la contrainte légale en levier de performance, maximiser l'activité et la rétention des talents, renforcer le dialogue social et la culture de l'entreprise ; et enfin anticiper les risques RH et financiers.

1.3 Lien avec la stratégie globale

La réduction de l'absentéisme et du turnover est un enjeu financier direct. La qualification des conducteurs améliore la performance environnementale (écoconduite). Un dialogue social structuré prévient les conflits opérationnels. Notre démarche RSE exige que les enjeux sociaux soient pilotés, pas seulement subis.

1.4 Mot de la Direction Générale

« Nos collaborateurs sont Veynat. Leur sécurité, leur formation, leur fierté de travailler ici : c'est notre première responsabilité. Nous voulons que chaque personne qui entre chez nous ait envie d'y construire une carrière. »

Pierre-Olivier VEYNAT, Président du Groupe

2. Impacts, Risques et Opportunités (Double Matérialité)

2.1 Matérialité d'impact

- **Santé & sécurité au travail : le transport routier est un métier à risques (accidents, RPS, matières dangereuses, pénibilité). TF 2025 = 20,04 (secteur : 26,80) — performance supérieure au secteur, à maintenir et améliorer.**
- Développement des compétences : PDC formalisé et structuré autour des enjeux RSE. Sensibilisation RSE généralisée.
- Égalité, diversité, anti-discrimination : index Femme/Homme suivi, dispositif d'alerte interne opérationnel (coordinateur sécurité). Sensibilisation managers en place. Création d'un observatoire des RPS.
- Dialogue social : les valeurs RSE sont régulièrement traitées et rappelées lors des réunions CSE et CSSCT.

2.2 Matérialité financière

- **Risque pénurie de conducteurs : marché en tension structurelle — la qualité employeur est un enjeu de continuité opérationnelle.**
- Risque juridique : contentieux prud'homaux, inspections DREAL Transport, sinistres RPS.
- Opportunité : label Qualiopi renouvelé, ~30 alternants/an, création de nouveaux métiers (conducteur citerne alimentaire, laveur) via France Compétences.

3. Axes d'actions et objectifs 2026–2030

PILIER 1 — Sécurité & Santé au Travail

Objectif : TF -15 % sur 3 ans — TG -10 % sur 3 ans — 100 % managers formés RPS d'ici fin 2026

Engagements existants et indicateurs réels

- TF 2025 = 20,04 (secteur : 26,80) — performance supérieure au secteur ✓
- DUER dynamique, mis à jour annuellement ✓
- Politique SST formalisée ✓
- Dispositif de veille et d'enquête interne (coordinateur sécurité) ✓

Objectifs chiffrés 2026–2028

- **Réduire le taux de fréquence des accidents du travail de 15 % sur les trois prochaines années.**
- Réduire le taux de gravité des accidents du travail de 10 % sur les trois prochaines années.
- Déploiement du programme de prévention des RPS d'ici fin 2026 : formations 100% managers, dispositifs d'écoute. Méthode Gollac intégrée au DUER annuel.
- Audit SST annuel systématisé (octobre de chaque année).
- Projet bâtiment conducteurs (zone repos, restauration, douches) : suivi livraison 2027.

► **Indicateur** : TF et TG — suivi trimestriel CODIR. Objectif TF < 17 (-15 % de 20,04) d'ici 2028.

PILIER 2 — Développement des compétences & implication RSE

Objectif : Min. 2 j formation/salarié/an — 100 % collaborateurs sensibilisés RSE d'ici fin 2027 — +5 % promotions internes/an

Engagements existants

- ~30 alternants/an recrutés — maintien de ce niveau ✓
- Promotion interne valorisée (conducteur → formateur CFV, chef de parc) ✓
- Primes de partage de la valeur mises en place chaque année depuis 2020 ✓
- Entretiens annuels avec revue salariale benchmarkée ✓

Objectifs chiffrés 2026–2028

- **Offrir un minimum de 2 jours de formation par an et par salarié (compétences techniques et comportementales).**
- Augmenter le taux de promotions internes de 5 % par an sur les trois prochaines années.
- Développer des parcours de carrière clairs pour les fonctions clés (conducteurs, exploitants, mécaniciens) avec passerelles identifiées.
- Fresque du Climat : 100 % des exploitants et sédentaires d'ici fin 1^{er} trimestre 2027.
- Intégrer un module RSE dans chaque parcours CFV (écoconduite, ADR, sécurité alimentaire) d'ici septembre 2026.
- Mesurer la sensibilité RSE des collaborateurs : ajouter 3 questions RSE à l'enquête de satisfaction annuelle d'ici fin 2026.
- Objectiver chaque collaborateur sur au moins 1 contribution RSE dans sa fiche de poste (déploiement 2026–2027 avec la DRH).

► **Indicateur** : Jours de formation/salarié/an — % promotions internes — % collaborateurs ayant suivi ≥1 formation RSE.

PILIER 3 — Égalité, diversité & dialogue social RSE

Objectif : RSE à l'ordre du jour de chaque CSE dès 2026 — +3 % femmes en management/an — critère RSE dans variables d'ici 2027

Engagements existants

- Enquête QVT annuelle — objectif satisfaction > 80 % (mesure existante) ✓
- 100 % salariés rémunérés au-dessus du salaire décent ✓
- Taux de participation CSE > 90 % — tenu conformément aux exigences légales ✓
- Zéro cas de discrimination ou harcèlement avéré non traité dans un délai de 30 jours ouvrés ✓
- Index Femme/Homme suivi et communiqué annuellement ✓
- Taux emploi RQTH : objectif supérieur à la moyenne sectorielle d'ici 3 ans ✓

Objectifs 2026–2028 (nouvelles actions)

- **RSE au CSE : inscrire un point RSE formel à l'ordre du jour de chaque CSE dès septembre 2026. CR documenté. Objectif 2027 : commission RSE au sein du CSE.**

- Augmenter la représentation des femmes dans les postes de management de 3 % chaque année sur les cinq prochaines années.
- Rétribution RSE : lier au moins 1 critère RSE aux variables des directeurs commerciaux et exploitants d'ici fin 2027 (% kilométrage décarboné, kilométrage en charge). Feuille de route DRH + DAF + DG : validation 2nd semestre 2026
- Dialogue social trimestriel dédié aux enjeux majeurs (RSE, santé, emploi) : calendrier formalisé (CSSCT).

► **Indicateur RSE-CSE** : Points RSE à l'ODJ CSE/an (objectif ≥ 4 en 2026). Objectif 2027 : commission RSE créée.

► **Indicateur rétribution** : Postes avec critère RSE dans la part variable (objectif ≥ 5 en 2027).

4. Ressources allouées

Type	Détail	Échéance
Humaines	Nicolas COMBIER (DRH) — responsable de la politique, pilotage enquêtes, index H/F, dialogue social	En place
Humaines	Alexandre NARDON Coordinateur Sécurité — DUER, RPS, enquêtes internes	En place
Humaines	Fabien LANAU (CFV) — PDC, alternance, France Compétences, modules RSE	En place
Techniques	Taleez (recrutement), Eurecia (congés/temps), méthode GOLLAC (RPS)	En place
Financières	Budget Fresque du Climat (formations initiales + formation d'un animateur en interne ~6 000 €) + formation RPS managers (~12 000 €)	En place
Financières	Budget bâtiment conducteurs (repos/douches/cantine)	Livraison 2027

5. Gouvernance et responsabilité

Responsable de la politique : Nicolas COMBIER, Directeur des Ressources Humaines — rend compte à la Direction Générale. Il est chargé d'élaborer la politique, de proposer des objectifs annuels au comité de direction, et de déterminer les meilleures pratiques.

Copilotes : Coordinateur Sécurité (SST/RPS) — Directeur CFV (formation/compétences) — DRH (dialogue social, rétribution, diversité).

Revue : Un rapport annuel d'avancement sur les objectifs est publié en interne et partagé avec les parties prenantes clés.

6. Diffusion, appropriation et formation

- Intranet et affichage site : politique publiée et accessible à tous les collaborateurs.
- Onboarding : présentation obligatoire de la politique Social et Droits Humains à tout nouveau collaborateur.
- Formation : formations régulières pour managers et équipes RH sur l'importance de la politique et les procédures associées.
- Mécanisme de réclamation et d'alerte : dispositif permettant à tout salarié de signaler confidentiellement toute violation présumée — traitement rapide, juste et impartial.
- Newsletter interne : rubrique sociale RSE intégrée.
- Affichage obligatoire : droits des travailleurs, contacts référents harcèlement, résultats index Femme/Homme dans tous les espaces communs.