

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES



VERSION 1.1

10/01/25

**Serpe**  
Groupe 

# Table des matières

<b>PREAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>Principes clés</b>	<b>3</b>
<b>Diversité, Egalité, Discrimination &amp; Harcelement</b>	<b>4</b>
1. Absence de discrimination	4
2. Egalité des chances et Egalité homme-femme	4
3. Dialogue Social, Liberté syndicale et négociation collective	4
4. Respect de la vie privée et des données personnelles	5
5. Nouvelles technologies	5
6. Rémunération décente	5
<b>Développement des compétences et employabilité</b>	<b>6</b>
<b>Collectif engagé, Qualité de Vie et Équilibre de vie</b>	<b>6</b>
<b>Santé et Sécurité des employés</b>	<b>7</b>
<b>Éthique, Intégrité et Dispositif d'Alerte Interne</b>	<b>8</b>
1. Lutte contre le harcèlement, la violence morale et physique	8
2. Notre code de conduite	8
<b>Respect des Droits Humains et Principes fondamentaux du Travail</b>	<b>9</b>
<b>Droits de l'Homme des Parties Prenantes Externes</b>	<b>9</b>
1. Traitement équitable des parties prenantes	9
<b>Pilotage RH, Indicateurs et Amélioration Continue</b>	<b>10</b>
<b>Diffusion et Application</b>	<b>10</b>

# PREAMBULE

Le Groupe SERPE place les femmes et les hommes au cœur de sa performance.

La présente Politique des Ressources Humaines s'inscrit dans le cadre des documents fondateurs du groupe :

- Les Valeurs et la Mission du Groupe SERPE,
- La Vision 2033, orientée vers la résilience des territoires et une économie régénérative, déclinée dans la feuille de route CEC (publiée en avril 2024) et le plan d'action SEQUOIA Regen, qui en est la mise en œuvre opérationnelle.
- La méthode SEQUOIA, socle de la performance globale et durable.

Elle contribue directement à la réalisation des 6 engagements de la SERPE à horizon 2025 (SÉCURITÉ irréprochable, COLLECTIF engagé, COMPÉTITIVITÉ des prestations, Culture CLIENT, PARTENAIRES associés, PLANÈTE préservée) et répond aux exigences des référentiels EcoVadis, ISO 26000, ISO 45001 et MASE.

La présente Politique des Droits Humains constitue un engagement global de notre Groupe en tant qu'employeur et prestataire de services.

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec les pôles QSE, RSE et Achats, ainsi que les Responsables d'Agence veilleront à la mise en place des actions préconisées dans le présent document au sein du groupe Serpe et fourniront aux collaborateurs une formation appropriée sur cette politique, afin de leur donner les moyens de leur mise en œuvre.

Notre politique s'articule autour de l'identification de 7 impacts principaux, et des engagements qui en découlent pour assurer des conditions de travail exemplaires :

- Principes clés
- Diversité, Egalité, Discrimination & Harcelement
- Développement des compétences et Employabilité durable
- Collectif engagé, Qualité de Vie et Équilibre de vie
- Santé et Sécurité des employés
- Éthique, Intégrité et Dispositif d'Alerte Interne
- Respect des Droits Humains et Principes fondamentaux du Travail
- Droits de l'Homme des Parties Prenantes Externes
- Pilotage RH, Indicateurs et Amélioration Continue
- Diffusion et Application

La présente politique s'applique à la totalité des sites du Groupe Serpe, à savoir les 32 agences Serpe, les 3 filiales SEM Espaces Verts, Scandella Paysage et Ducongé Pereira, ainsi que PhytoSERPE, SERPE Formation, la Pépinière Gardoise et le Mas du Rac (siège social).

Cette politique sera révisée annuellement. Si une violation des Droits Humains devait survenir, des mesures correctives immédiates pourraient le cas échéant être adoptées.

## Principes clés

Selon l'**ONU**, « les Droits Humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les Droits Humains incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos Droits Humains sur un pied d'égalité et sans discrimination».

La Déclaration universelle des droits de l'Homme est généralement reconnue comme étant le fondement du droit international relatif aux Droits Humains.

Le groupe SERPE reconnaît et adhère aux principes fondamentaux suivants :

- La **Charte Internationale des Droits de l'Homme**
- Les **Principes Directeurs des Nations Unies** relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme
- La **Déclaration Relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail** et les **8 Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** : liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession ;
- Les **17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU** pour 2030.

Ces principes sont applicables à l'ensemble des activités du Groupe. Les équipes du groupe SERPE sont essentiellement basées en France, pays où les Droits Humains font l'objet de réglementations très encadrantes.



# Diversité, Egalité, Discrimination & Harcelement

## 1. Absence de discrimination

**Le groupe SERPE s'engage à combattre toutes formes de discrimination.** Le champ des discriminations couvertes correspond à l'âge, le sexe, l'identité de genre, le nom, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, la langue parlée (capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français), l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, les opinions politiques, les opinions philosophiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, la domiciliation bancaire, le lieu de résidence, la particulière vulnérabilité liée à la situation économique, et la perte d'autonomie.

Cet engagement s'exprime notamment au travers des actions suivantes :

- Lors des phases de **recrutement**, un soin particulier est apporté à traiter chaque candidat avec équité et dans le respect de l'engagement précédemment énoncé.
- Des **accompagnements** sont réalisés auprès des équipes et notamment des managers et des équipes RH pour prévenir des discriminations de différents types lors de l'embauche puis durant le temps de présence du salarié.

## 2. Egalité des chances et Egalite homme-femme

Le groupe SERPE garantit l'égalité de traitement et lutte contre toute forme de discrimination. Le groupe s'engage notamment au travers de son **accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle signé le 10 février 2022** à :

- **Promouvoir l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- **Garantir l'égalité d'accès**
  - au recrutement
  - à la formation
  - à la rémunération
  - à l'évolution professionnelle
- **Favoriser l'inclusion** des personnes en situation de handicap

Ces engagements font l'objet d'un suivi via des indicateurs sociaux et des actions de sensibilisation.

## 3. Dialogue Social, Liberté syndicale et négociation collective

Le Groupe SERPE s'emploie à protéger la liberté syndicale et de négociation collective. La négociation des accords collectifs se fait avec les délégués syndicaux. Deux organisations syndicales sont représentées en 2025 au sein de Serpe : la **CGT** et la **CFTC**.

En 2024, trois accords collectifs ont été signés :

- l'accord sur le travail de nuit, l'accord sur la NAO,
- l'avenant sur le télétravail.
- **Une charte des Droits des salariés** du groupe Serpe a été écrite en **janvier 2025**.

#### 4. Respect de la vie privée et des données personnelles

Le groupe SERPE s'oppose à toute forme d'atteinte à la **vie privée** des collaborateurs. Par ailleurs, il s'attache à protéger la **confidentialité des données personnelles** confiées à ses collaborateurs et parties prenantes.

#### 5. Nouvelles technologies

Le groupe SERPE reste attentif à la protection des Droits Humains dans un contexte d'évolution des nouvelles technologies, notamment grâce à la mise en place de process permettant de respecter le cadre de la **RGPD**.

#### 6. Rémunération décente

Le groupe SERPE assure une rémunération décente à ses collaborateurs grâce une politique de rémunération juste en lien direct avec les performances et les réalisations. L'OIT définit le salaire décent comme étant celui « nécessaire afin d'assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, compte tenu de la situation du pays, et calculé pour le travail effectué pendant les heures normales de travail ».

L'analyse des rémunérations pratiquées au sein du Groupe Serpe au travers du bilan social 2024, comparées aux minima conventionnels UNEP en vigueur au 31/12/2024 met en évidence un positionnement salarial systématiquement supérieur aux exigences de la branche professionnelle. Cela traduit une volonté d'attractivité et de reconnaissance des compétences.

- **Ouvriers** : les salaires moyens sont supérieurs aux minima UNEP avec des écarts de plus de **6%** et allant jusqu'à **+9,6 %** selon les classifications.
- **Employés** : les écarts observés se situent entre **+11 % et +16,5 %** par rapport aux minima conventionnels.
- **Agents de maîtrise (TAM)** : les rémunérations dépassent la grille UNEP de **+1,4 % à +7,1 %**, selon le niveau et le mode de rémunération.
- **Cadres** : les rémunérations dépassent les minima UNEP de plus de 20 %, et peuvent atteindre plus de **50 %** pour les niveaux les plus élevés.

# Développement des compétences et employabilité

La formation constitue un **levier stratégique de performance durable** pour SERPE.

Le groupe s'engage à :

- Offrir un **accès équitable à la formation** à l'ensemble des collaborateurs
- Développer l'**employabilité à long terme**

Le groupe SERPE accorde un soin particulier au développement des compétences de ses collaborateurs en proposant des formations collectives ou individuelles.

En 2024, **1 828 actions** de formation ont été réalisées, **18 802 heures** de formation effectuées soit en moyenne **2,5 actions** de formation par collaborateur et **25,2 heures** de formation par collaborateur.

En 2025, l'objectif est de maintenir l'effort de formation via des **actions structurantes** :

- Formation management **YCEO** pour les Responsables d'Agence avec une nouvelle session pour un objectif final à terme de 100% des Responsables d'Agence de formés
- Ebauche d'un parcours de Formation des **Chefs d'Équipe**
- Démarches de co-développement (**Codev**)
- Transmission des **savoir-faire métiers** via des séminaires entre pairs pour les Responsable d'agence, les commerciaux, les conducteurs de travaux selon les spécialités mais aussi les assistantes d'agence

# Collectif engagé, Qualité de Vie et Équilibre de vie

Le groupe SERPE veille à préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs et à favoriser un collectif engagé.

Le groupe s'engage à :

- **Respecter les durées légales** de travail et les temps de repos,
- Être attentif à l'**équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**,
- **Prévenir les risques psychosociaux**.

Un accord d'entreprise a été signé le 10 février 2022 avec un avenant signé le 27 juin 2025 **venant élargir le recours au télétravail selon l'état de santé du collaborateur ou sa situation personnelle**.

Un cadre de travail structuré et sécurisant est mis en place afin que chacun se sente :

- **Compétent,**
- **Autonome,**
- **Intégré à son équipe.**

Cet engagement repose notamment sur le développement des compétences et la dynamique collective, à travers la formation des collaborateurs, ainsi que sur des espaces d'échanges et de coopération.

Le Groupe s'appuie en particulier sur la mise en place d'un Comité de Pilotage RSE (CoPil RSE) et sur des appels à volontaires permettant la constitution de groupes de travail transversaux autour de thématiques ciblées. Ces dispositifs favorisent l'implication des collaborateurs, la co-construction des actions et le partage des responsabilités.

Par ailleurs, des échanges de Bonnes Pratiques sont régulièrement organisés, notamment entre opérationnels intervenant pour un même client ou entre équipes commerciales, afin de mutualiser les retours d'expérience, d'améliorer les pratiques professionnelles et de renforcer la cohésion des équipes ( séminaires entre pairs).

## Santé et Sécurité des employés

La sécurité est une valeur cardinale du Groupe SERPE, notamment au regard de ses activités de terrain et ferroviaires.

Le groupe SERPE s'engage à :

- Garantir des **conditions de travail sûres**
- Prévenir les **risques professionnels**
- Déployer un **système de management de la santé et sécurité performant**

Les actions clés pour y parvenir sont :

- Le **déploiement des référentiels MASE** ( 4 agences sous Mase et 4 engagées d'ici la fin de l'exercice 2025-2026)et **ISO 45001** (Siège et 6 agences d'ici fin de l'exercice 2025-2026) pour le management de la sécurité,
- Le renforcement de la **culture sécurité** via 4 actions structurantes et suivies par le management :
  - Les **TOP (Temps d'Observation Préalable)** sur **100 %** des chantiers
  - Les **Visites Comportementales de Sécurité (VCS)** avec un objectif à **90 %** des encadrants formés
  - Les **contrôles chantiers** avec un objectif à **127** contrôles chantiers par mois (1 contrôle par assistant conducteur de travaux, conducteur de travaux et responsable d'agence par mois)
  - Les **causeries de sécurité** à hauteur de **4,5 par mois**.
- La **formalisation de l'entretien du matériel** et des **plans d'actions agence**,
- Les **actions de prévention santé**, notamment sur les **TMS**.

Le livret d'accueil RH-QSE est mis à jour annuellement.



# Éthique, Intégrité et Dispositif d'Alerte Interne

## 1. Lutte contre le harcèlement, la violence morale et physique

Le groupe SERPE proscrit toute forme de violence morale ou physique, et plus généralement toute forme de harcèlement, traitement dégradant et tout comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour cela, la Direction des Ressources Humaines, ainsi que des référents internes désignés par l'entreprise chargés de la « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », et un mécanisme d'alerte interne sont à disposition des collaborateurs et parties prenantes.

Le Groupe SERPE a mis en place **deux dispositifs distincts de signalement**, accessibles à l'ensemble des collaborateurs et garantissant la confidentialité des échanges :

- **Un dispositif spécifiquement dédié au signalement des situations de harcèlement,**
- **Un dispositif d'alerte interne général**, permettant de signaler toute situation de discrimination, toute atteinte aux règles éthiques ou aux droits fondamentaux.

Ces dispositifs visent à offrir un cadre sécurisé d'expression et de prévention, permettant le traitement approprié des situations signalées.

Le groupe garantit :

- La **confidentialité** des signalements
- L'**absence de mesure de représailles** à l'encontre des personnes ayant utilisé ce dispositif de bonne foi.

Des formations sont diligentées avec la MSA sur les VSST.

## 2. Notre code de conduite

Le Groupe Serpe se conforme **aux dispositions de la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin 2 »)**.

Notre code de conduite, accessible depuis notre logiciel Eurecia depuis le 22 juillet 2024, a été présenté à l'ensemble de nos collaborateurs lors de sa conception en 2024, puis à chaque nouvel arrivant.

Ses objectifs :

- **Identifier les principaux comportements prohibés** que sont les différents types de corruption et le trafic d'influence.
- **Préciser les règles de la société** relatives aux comportements à risque pouvant mener à des pratiques de corruption ou être interprétés comme telles.
- Rappeler notre conviction selon laquelle **l'honnêteté favorise la compétitivité**.

Une mise à jour est prévue en **2026**, suite à des sessions d'écoute collaborateurs terrains et la remontée potentielle de situations sensibles à mettre à jour.

## Respect des Droits Humains et Principes fondamentaux du Travail

Le Groupe SERPE s'engage à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux, conformément :

- Aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (**OIT**)
- Aux **réglementations** nationales et européennes en vigueur.

À ce titre, le groupe SERPE affirme :

- **L'interdiction** de toute forme de **travail forcé ou obligatoire**
- **L'interdiction** du **travail des enfants**
- **L'interdiction** du **trafic d'Êtres Humains**
- Le **rejet** de toute forme de **harcèlement moral ou sexuel**
- Le **respect** de la **liberté syndicale et du droit à la négociation collective**.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du groupe et constituent un socle non négociable de nos pratiques managériales.

## Droits de l'Homme des Parties Prenantes Externes

Conscient de son rôle et de sa responsabilité au cœur de sa chaîne de création de valeur, le groupe SERPE accorde une place forte aux **Droits Humains dans ses relations avec différentes parties prenantes**.

### 1. Traitement équitable des parties prenantes

Comme c'est le cas vis-à-vis de ses collaborateurs, le groupe SERPE s'assure d'un traitement équitable des parties prenantes dans ses relations d'affaires : **toute préférence ne peut être fondée que sur des critères objectifs conformément aux procédures internes** (coûts, conformité des prestations au regard des cahiers des charges, risques juridiques, solvabilité...).

### 2. Engagement des parties prenantes

La **Charte Achats Responsables** permet de resserrer les liens avec des acteurs volontaristes et décidés à **donner à l'humain, l'environnement et l'éthique une place centrale** dans la conduite de leurs affaires. Le groupe SERPE recherche et souhaite favoriser les partenaires qui partagent ses valeurs et ses engagements en faveur des Droits Humains. Un code de conduite anti-corruption est en vigueur depuis juillet 2024.

## Pilotage RH, Indicateurs et Amélioration Continue

La politique RH du Groupe SERPE est pilotée à l'aide d'**indicateurs sociaux consolidés au niveau groupe et par agence**. Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité des actions RH et d'alimenter l'amélioration continue, conformément aux exigences EcoVadis.

Les indicateurs suivis couvrent notamment :

- La **sécurité** et la **santé** au travail grâce aux **TF, TG**, certifications **ISO 45001 / MASE**
- Le **recrutement** et l'**attractivité** avec le suivi du :
  - Taux de **vacance** (objectif : **10 %**),
  - Taux de **CV traités** (objectif : **85 %**),
  - Volume de **candidatures reçues** (en moyenne : **1400/mois**),
  - Nombre d'**évolutions internes** (en moyenne : **7/mois**),
  - Nombre de **cooptation** (**55** en 2024).
- La **formation** et le **développement des compétences**. Pour l'année 2024 :
  - **746** collaborateurs ont participé à au moins 1 formation,
  - **2,5** actions de formation en moyenne par collaborateur,
  - **25,2** heures de formation en moyenne par collaborateur,
  - la mobilité interne et les promotions.
- **L'égalité professionnelle femmes-hommes**.
- **L'engagement** et la **fidélisation des salariés**
  - **Ancienneté** moyenne sur les postes de **terrain**
  - **Ancienneté** moyenne sur les postes d'**encadrement ou support**
  - Prime de bienvenue de **1000 €** pour les **élagueurs** et **chef d'équipe élagage** versée en 4 mensualités de 250 €.

## Diffusion et Application

La présente politique :

- est **portée** par la **Direction** du Groupe SERPE,
- est **diffusée** auprès de l'ensemble des **collaborateurs**,
- constitue un **document de référence** pour les parties prenantes internes et externes.

LU ET APPROUVÉ, le 10 novembre 2025,



Armand et Bénédicte WIEDEMANN-GOIRAN