GROUPE 2AST

POLITIQUE SOCIALE ET RESSOURCES HUMAINES

POLITIQUE SOCIALE ET RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE 2AST

SEPTEMBRE 2026

1. OBJET ET PÉRIMÈTRE

Le Groupe 2AST conçoit, fabrique, installe et maintient des groupes électrogènes et des solutions d'éclairage mobile. Ses métiers sont majoritairement industriels et techniques, exercés en atelier, sur bancs d'essai, en intervention chez le client et dans les fonctions support. La qualité de l'emploi et la sécurité des personnes conditionnent directement la performance de l'entreprise.

La présente politique définit les engagements du Groupe en matière sociale et de ressources humaines, les objectifs associés, la gouvernance et les modalités de suivi. Elle s'applique à l'ensemble des sites du Groupe en France et à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérim, alternance, stage, et quel que soit leur niveau de responsabilité. Les principes de sécurité s'appliquent également aux intervenants extérieurs présents sur les sites.

Elle remplace la charte de politique des ressources humaines publiée en 2022, dont elle reprend les axes en les complétant d'objectifs chiffrés, d'une gouvernance formalisée et d'indicateurs de suivi.

2. CADRE DE RÉFÉRENCE

Les engagements du Groupe s'inscrivent dans le cadre suivant.

- **Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail :** le Groupe proscrit le travail forcé, le travail des enfants et toute forme de traite des êtres humains, dans ses propres opérations comme chez ses partenaires. Il respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective, et prohibe toute discrimination.
- **Convention collective nationale de la métallurgie :** elle encadre les classifications, les salaires minima hiérarchiques, la durée du travail, la santé et la sécurité, la formation et les garanties collectives applicables aux collaborateurs du Groupe.
- **Code du travail :** notamment les obligations relatives à l'évaluation des risques professionnels, à la prévention du harcèlement moral et sexuel, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.
- **Charte RSE du Groupe et Code anticorruption :** ils complètent la présente politique sur les volets éthique et relations avec les tiers.

3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des personnes constituent la première priorité du Groupe. Les activités d'atelier, d'essais moteurs et d'intervention exposent à des risques mécaniques, chimiques, sonores et électriques qui font l'objet d'une prévention structurée.

Engagements

- Évaluer et mettre à jour les risques professionnels dans le Document Unique d'évaluation des risques, pour chaque unité de travail.

- Fournir et renouveler les équipements de protection individuelle adaptés à chaque poste, notamment les chaussures de sécurité et les protections auditives contre l'exposition au bruit des bancs d'essai.
- Maintenir en conformité les équipements de travail par des contrats d'entretien et des vérifications périodiques, en particulier pour les chariots de manutention.
- Afficher et tenir à jour le plan d'évacuation sur chaque site, et organiser les exercices associés.
- Mettre à disposition une procédure de réclamation dédiée permettant à tout collaborateur de signaler un incident, un presqu'accident ou une situation dangereuse.
- Maintenir les habilitations réglementaires, en particulier les habilitations électriques des personnels de production, du service après-vente et du bureau d'études.
- Assurer le suivi médical des collaborateurs par le service de santé au travail.
- Étendre les règles de sécurité du Groupe aux intervenants extérieurs présents sur les sites.

Objectifs

- Analyser 100 % des accidents du travail et des presqu'accidents déclarés, et formaliser une action corrective pour chacun, à compter du 01/01/2027.
- Maintenir à jour le Document Unique avec une revue annuelle au minimum.
- Atteindre 100 % de collaborateurs concernés disposant d'une habilitation électrique en cours de validité d'ici le 31/12/2027.
- Consolider et publier annuellement le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail, à partir de l'exercice 2026.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Le Groupe veille à des conditions d'emploi équitables, lisibles et conformes au cadre conventionnel de la métallurgie.

Engagements

- Appliquer les salaires minima hiérarchiques de la convention collective nationale de la métallurgie et réexaminer les rémunérations lors de chaque revalorisation conventionnelle.
- Suivre le temps de travail et les heures supplémentaires, et les rémunérer ou les compenser conformément aux dispositions conventionnelles.
- Communiquer à chaque collaborateur les éléments de sa rémunération et les règles qui la déterminent.
- Maintenir une couverture santé et prévoyance collective pour l'ensemble des salariés.
- Proposer une organisation flexible du travail, incluant des horaires aménagés et le télétravail pour les postes qui le permettent.
- Prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation du travail et dans la gestion des congés, dont les congés parentaux.
- Formaliser l'ordre des départs en congés et le porter à la connaissance des équipes.

Objectifs

- Atteindre 100 % de conformité des rémunérations aux minima conventionnels, vérifiée à chaque revalorisation de la grille.
- Mettre en place une enquête de satisfaction interne auprès de l'ensemble des collaborateurs d'ici le 31/12/2027, puis la reconduire tous les deux ans.
- Consolider et publier le taux d'absentéisme annuel à partir de l'exercice 2026.

5. DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe considère la représentation du personnel et l'écoute directe des équipes comme deux canaux complémentaires et nécessaires.

Engagements

- Assurer le fonctionnement des instances de représentation du personnel et la tenue de leurs réunions, dont les procès-verbaux sont établis et conservés.
- Informer les représentants du personnel des décisions importantes et des changements d'organisation.
- Organiser des réunions régulières entre la Direction et les responsables d'équipe.
- Tenir des réunions d'équipe permettant de recueillir les retours des collaborateurs sur leurs conditions de travail.
- Mettre à disposition un dispositif de recueil de suggestions ouvert à tous.
- Informer annuellement les représentants du personnel des indicateurs sociaux et du bilan du dispositif d'alerte.

Objectifs

- Tenir au minimum une réunion trimestrielle entre la Direction et les responsables d'équipe, et en conserver le compte rendu.
- Présenter une fois par an aux représentants du personnel les indicateurs de la présente politique, à partir de l'exercice 2026.

6. GESTION DES CARRIÈRES ET FORMATION

Les métiers du Groupe évoluent avec les technologies de production d'énergie, les normes d'émission et la transition vers les carburants alternatifs. Le développement des compétences est donc une condition de la performance autant qu'un engagement social.

Engagements

- Conduire un entretien individuel annuel avec chaque collaborateur, permettant de faire le point sur les réalisations, de fixer des objectifs et d'identifier les besoins de formation.
- Établir et réviser annuellement un plan de développement individuel.
- Donner accès à des formations techniques et transverses, notamment sur la sécurité, les habilitations réglementaires, la lutte contre la corruption, la protection des données et la lutte contre les discriminations.
- Publier les postes vacants en interne et donner la priorité aux candidatures internes avant tout recrutement externe.
- Accompagner les mobilités géographiques et transversales au sein du Groupe.

Objectifs

- Atteindre 100 % de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien individuel annuel d'ici le 31/12/2027.
- Consolider et publier le nombre moyen d'heures de formation par équivalent temps plein à partir de l'exercice 2026.
- Former 100 % des collaborateurs exposés à la lutte contre la corruption d'ici le 31/12/2026, en cohérence avec le Code anticorruption du Groupe.

7. DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe exerce dans un secteur industriel historiquement peu féminisé. Il en fait un point d'attention explicite plutôt qu'une fatalité.

Engagements

- Fonder les décisions de recrutement sur les seules compétences, l'expérience et l'aptitude au poste, à l'exclusion de tout critère discriminatoire tel que le sexe, l'âge, l'origine, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, les convictions religieuses, les opinions politiques ou l'activité syndicale.
- Appliquer les mêmes principes aux décisions de promotion, de mobilité, d'accès à la formation et de rémunération.
- Garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes, et publier l'Index de l'égalité professionnelle.
- Promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment par des aménagements de poste et l'accompagnement des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, par l'information des collaborateurs et la mise à disposition d'un dispositif de signalement.
- Former les collaborateurs aux enjeux de diversité et de non-discrimination.

Objectifs

- Former 100 % des managers et des personnes participant aux recrutements à la non-discrimination d'ici le 31/12/2027.
- Maintenir ou améliorer chaque année le score de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Consolider et publier la part de femmes dans l'effectif total et parmi les fonctions d'encadrement à partir de l'exercice 2026.
- Traiter 100 % des signalements de discrimination ou de harcèlement, avec une mesure corrective formalisée lorsque les faits sont établis.

8. DISPOSITIFS D'ÉCOUTE ET DE RÉCLAMATION

Plusieurs canaux distincts sont mis à disposition des collaborateurs, afin qu'aucune situation ne reste sans voie de recours.

Engagements

- Un formulaire de réclamation dédié à la santé et à la sécurité, permettant de signaler un incident, un presqu'accident ou une situation dangereuse.
- Un formulaire de réclamation anonyme dédié aux situations de harcèlement.
- La voie hiérarchique et les représentants du personnel, pour toute question relative aux conditions de travail.
- Le dispositif d'alerte du Groupe prévu par le Code anticorruption, accessible par une adresse dédiée et traité par deux référents nommés, pour les manquements graves aux règles de l'entreprise ou à la loi.

- Aucune sanction ni mesure de rétorsion ne peut être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé une situation de bonne foi.

Objectifs

- Accuser réception de tout signalement sous 8 jours et viser un traitement sous 30 jours, en cohérence avec le dispositif d'alerte du Groupe.
- Présenter annuellement aux représentants du personnel un bilan anonymisé des signalements reçus et des suites données, à partir de l'exercice 2026.

9. INDICATEURS DE SUIVI

Les indicateurs ci-dessous mesurent l'application de la présente politique. Leur consolidation est engagée à partir de l'exercice 2026.

Indicateur	Cible	Fréquence	Responsable
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Réduction annuelle	Mensuelle	QHSE et RH
Taux de gravité des accidents du travail	Réduction annuelle	Mensuelle	QHSE et RH
Part des accidents et presqu'accidents ayant donné lieu à une action corrective	100 % à partir de 2027	Trimestrielle	QHSE
Part des collaborateurs concernés disposant d'une habilitation électrique valide	100 % d'ici fin 2027	Trimestrielle	RH et QHSE
Taux d'absentéisme	Suivi et réduction	Mensuelle	RH
Nombre moyen d'heures de formation par équivalent temps plein	Progression annuelle	Annuelle	RH
Part des collaborateurs ayant eu un entretien individuel annuel	100 % d'ici fin 2027	Annuelle	RH
Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Maintien ou progression	Annuelle	RH
Part de femmes dans l'effectif et parmi l'encadrement	Suivi et progression	Semestrielle	RH
Part des managers formés à la non-discrimination	100 % d'ici fin 2027	Annuelle	RH
Nombre de signalements reçus et part traitée dans le délai cible	100 % dans les délais	Trimestrielle	RH et Référent Éthique
Taux de turnover volontaire	Suivi	Trimestrielle	RH

10. GOUVERNANCE ET RÉVISION

- **Direction des Ressources Humaines :** pilote la mise en œuvre de la présente politique, consolide les indicateurs et prépare leur présentation annuelle.
- **Référent QHSE :** porte le volet santé et sécurité, tient à jour le Document Unique et analyse les accidents et presqu'accidents.
- **Managers et responsables d'agence :** appliquent la politique dans leur équipe, conduisent les entretiens individuels et remontent les situations à risque.
- **Direction Générale :** valide les objectifs, arbitre les moyens associés et approuve chaque révision.
- **Représentants du personnel :** sont informés annuellement des indicateurs sociaux et du bilan des signalements.

La politique est revue au minimum une fois par an, ou plus tôt en cas d'évolution réglementaire ou conventionnelle significative, ou de changement d'organisation. Chaque révision est versionnée, par un numéro de version et une date, et fait l'objet d'une nouvelle diffusion à l'ensemble des collaborateurs.

Version 2, septembre 2026, Groupe 2AST. Elle remplace la charte de politique des ressources humaines publiée en 2022.

Approbation	
Nom	Armand ALEXANIAN
Fonction	Président Directeur Général
Date	30/09/2026