

Travailler à CHO GROUPE procure à nos employés le sentiment d'appartenir à une grande famille où nous portons une attention toute particulière à l'intégration de nos salariés, la diversité, la liberté d'expression, la formation et l'évolution professionnelle.

Notre politique traduit nos engagements à l'application des exigences de normes nationales et internationales, telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que le code de travail tunisien et les conventions collectives applicables à nos activités.

Notre politique est applicable de façon équitable pour tous nos employés et collaborateurs, quelque soit le type de contrat qui les relie à notre groupe.

1) L'intégration des salariés :

Le recrutement et l'intégration des nouveaux embauchés sont pour nous des moments privilégiés, qui doivent nous permettre de motiver nos collaborateurs et de donner du sens à leur métier.

Dès l'intégration de toute nouvelle personne à la grande famille de CHO GROUPE, Un contrat de travail clair qui porte toutes les mentions légales est établi entre la société et le salarié nonobstant de la nature de la relation de travail (CDI, CDD, Saisonnier,...).

Parce qu'un parcours professionnel réussi commence par une intégration de qualité, nous avons fait le choix d'investir dans l'accompagnement personnalisé de nos nouveaux collaborateurs. La durée de la période d'intégration peut varier selon le métier exercé et l'expérience de la personne. Ce dispositif est complété par des dispositifs locaux d'intégration des salariés qui peuvent prendre diverses formes :

- Un contrôle d'aptitude physique est réalisé par un organisme légal qui est le GMT (groupement médecine de travail) pour valider les embauches.
- la formation des nouveaux embauchés en santé et sécurité du travail par notre directeur sécurité.
- une présentation des droits et des responsabilités du salarié tout en faisant référence aux textes légaux et réglementaires qui organisent le contrat de

travail et en soulignant les différentes mesures disciplinaires en cas de non respect dudit contrat.

- l'accompagnement individualisé par un manager ou un collaborateur ayant de l'ancienneté dans le même métier que le nouvel embauché,
- des séminaires d'intégration,
- du tutorat lors de la prise de poste,
- des mini stages dans d'autres services que le service d'affectation,...

Nous souhaitons ainsi sensibiliser nos nouveaux collaborateurs aux valeurs de notre entreprise, donner du sens à l'exercice de leur métier au quotidien, tout en leur offrant la possibilité d'être à l'aise le plus rapidement possible dans leur nouvel environnement de travail.

Toutefois, Si des licenciements économiques s'avèrent être nécessaires, dans le cadre de la loi, nous chercherons à nous consulter sur des alternatives et mettrons en œuvre des réductions de manière non discriminatoire. Tous les travailleurs licenciés dans le cadre d'un exercice de licenciement recevront leurs paiements contractuels et la preuve que tous les paiements de sécurité sociale en suspens ont été payés en leur nom.

2) La diversité et la liberté d'expression:

Nous nous efforçons de faire de la diversité des profils de nos salariés et de la variété de nos métiers des atouts au quotidien.

Nous avons la volonté de déployer une stratégie de développement équitable des Ressources Humaines et nous nous opposons à toute forme de discrimination avec n'importe tierce partie en relation avec notre société . Nous portons une attention particulière à l'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de liberté d'expression, de formation professionnelle et de parcours professionnel.

Nous affirmons notre position d'employeur socialement responsable en favorisant notamment l'insertion professionnelle de personnes éloignées du marché de l'emploi : les jeunes issus de milieux défavorisés, les seniors, les personnes aux besoins spécifiques, ...

Nous avons pris plusieurs engagements en ce sens :

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE CHO GROUPE

- La mise en œuvre de procédures de recrutement utilisant des dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination;
- Interdiction du travail des enfants: l'âge minimum de travail des enfants est de 18 ans, tel que prévu par le code de travail tunisien et les lois et codes internationaux, sauf pour enfant de plus de 16 ans qui peut être embauché en tant qu'apprenti ;
- ***Absence de tout type d'esclavage moderne ou de travail forcé dans nos sites, ni dans les relations de travail développés avec nos parties intéressées.***
- Absence de toute forme de discrimination: Ceci est traduit, dans nos effectifs, de profils variés, en termes d'expérience, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe ou d'âge ;
- Egalité des chances et traitement avec respect, en éliminant tout agissement inacceptable tel que le harcèlement moral ou sexuel et la discrimination ;
- Une vigilance particulière sur une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des métiers, des lignes hiérarchiques et des organisations.
- Liberté d'expression, d'association des travailleurs et d'organisation de syndicats
- Notre société veille à la préservation des données personnelles de ses salariés par un système d'archivage à accès limité.
- Une boîte de dialogue anonyme matérialisé par une boîte de suggestion est instauré dans chaque site de notre groupe pour permettre à nos employés de donner leurs propositions et même de revendiquer un acte d'harcèlement ou de sur exploitation tout en restant dans l'anonymat. ***Des procédures de gestion des plaintes et suggestions sont définies pour décrire la démarche à suivre pour la collecte, le traitement et la réponse aux plaintes et suggestions reçues.***
- ***L'application systématique de toutes les mesures et règles précitées est assurée via des inspections et des audits planifiés dans les sites de CHO GROUPE ainsi que pour toutes nos parties intéressées***

3) La formation :

La formation de nos collaborateurs, tout long de leur carrière, est un levier essentiel, à nos yeux, pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, développent leurs savoir-faire et s'adaptent au changement.

Acquérir, maintenir et développer les compétences, donner des perspectives d'évolution professionnelle, tels sont les enjeux majeurs de notre politique de formation professionnelle.

Aujourd'hui, l'effort de formation réalisé est important. Il représente environ 4% de la masse salariale.

L'axe privilégié de la formation est celui de l'intégration et de l'acquisition des compétences métier, pour tout nouveau collaborateur. Des formations initiales qualifiantes sont ainsi accessibles pour nos principaux métiers.

Quatre autres axes de formation sont ciblés :

- Le développement des compétences,
- L'accompagnement de l'évolution professionnelle,
- La reconnaissance des qualifications et des acquis de l'expérience,
- La sécurisation des parcours professionnels.

4) L'évolution professionnelle :

La diversité de nos métiers offre à nos collaborateurs, de réelles possibilités d'évolution, pour autant qu'ils soient mobiles et motivés. C'est pourquoi nous les encourageons à appréhender les changements dans un esprit positif et à être acteurs de leur carrière.

Grâce à cette politique dynamique des Ressources Humaines nous favorisons l'implication de nos collaborateurs et le développement de leurs compétences, avec pour ambition d'assurer un travail de qualité.

Dans un contexte d'évolution permanente des métiers et des conditions de travail (nouvelles technologies, évolution des politiques ...), il est essentiel

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE CHO GROUPE

d'accompagner nos collaborateurs dans leur évolution professionnelle. C'est pourquoi nous avons mis en place non seulement une politique RH active et une communication interne dynamique, mais aussi une offre de formation ciblant l'adaptation et le développement des compétences.

Nous veillons donc aussi bien aux toutes premières étapes de la vie professionnelle (intégration), qu'au développement des compétences des personnes en seconde partie de carrière.

Nous mettons en œuvre dans notre société des outils d'orientation professionnelle (bilan de compétences, entretien de carrière, diagnostic - orientation, ...) et nos modes de management intègrent un dispositif d'entretien d'évaluation et d'accompagnement annuel visant à faciliter et à sécuriser les parcours professionnels.

Le Président Directeur Général

