

## POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES 2022

Les engagements de la Minoterie de Leforest en termes de Ressources Humaines :

### EMBAUCHE

1. Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche (sexe, race, âge, handicap, ...)
2. Limiter le recours aux contrats précaires (intérim, CDD), favoriser les CDI
3. Suivre la procédure d'accueil (sensibilisation à la sécurité notamment)
4. Programme d'intégration avec un tuteur dans une fonction similaire
5. Salaire minimum à l'embauche au-dessus du Smic
6. Attribuer les primes dès que les droits sont acquis (Prime vacance et 13<sup>ème</sup> mois sur la paye de Novembre)

### FORMATION

7. Prendre le temps de former les nouveaux employés à leur poste de travail
8. Réaliser les formations obligatoires (incendie, habilitations électriques, SST, Autorisation conduite)
9. Proposer des formations adaptées au poste occupé
10. Communiquer régulièrement les informations importantes
11. Impliquer le personnel dans la démarche Développement Durable
12. Informer sur le CPF (Entretien de fin d'année)

### POLITIQUE SALARIALE

13. Respecter la grille de salaires minimum de la convention collective des métiers du grain
14. Egalité des salaires entre les femmes et les hommes à compétence, expérience, responsabilité et poste égal
15. Accorder les primes dues : prime de vacances, 13<sup>ème</sup> mois au taux du salaire et non pas minima de la grille.
16. Revalorisation régulière de la rémunération
17. Mutuelle : part salarié offerte (2440€ par employé en 2021)
18. Contrat de prévoyance
19. Journée de solidarité offerte

### RESPECT DU PERSONNEL

20. Election des délégués du personnel (CSE)
21. Lutte contre le sexisme, le harcèlement et toute forme de discrimination, *code d'éthique*.
22. Non divulgation des données du personnel (RGPD), respect de la vie privée
23. Respect des demandes de congés autant que possible
24. Respect des droits de l'Homme et du droit du travail
25. Respect du dialogue social
26. Respect du bien-être des salariés avec l'amélioration des conditions de travail
27. Réaliser un entretien annuel avec feedback
28. Avance sur salaire ou prêt possible pour faire face aux « pépins de la vie ».

Olivier DUBOIS  
Directeur Général