Politique Sociale

Titre	Politique Sociale
Diffusion	Publique
Langue	Français

Propriétaire	C. Adam	
Rédigé par	C. Adam	Date : 18/02/2026
Validé par	J. Benhamou	Date : 20/02/2026

Etat	Validé
Nom du fichier	Politique Sociale_v4.0

Révisions :

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
11/02/2022	Création du document	C. Adam	Initial	0.1
11/02/2022	Validation du document	J. Benhamou	Validé	1.0
02/03/2023	Mise à jour du document (Objectif)	C. Adam	En revue	2.0
02/03/2023	Validation du document	J. Benhamou	Validé	2.1
13/06/2025	Mise à jour du document	C . Adam	En revue	2.2
20/06/2025	Validation du document	J. Benhamou	Validé	3.0
18/02/2026	Mise à jour du document	C . Adam	En revue	3.1
20/02/2026	Validation du document	J. Benhamou	Validé	4.0

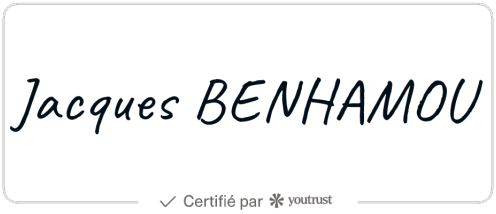


Table des matières

1. Champ d'application et engagements sociaux 3
2. Égalité, diversité, conditions de travail et droits humains 4
3. Objectifs sociaux : indicateurs de performance et leviers d'impact 6
4. Sept axes d'action sociale et droits humains 7
5. Gouvernance, dialogue social et amélioration continue 8
6. Déploiement et révision de la politique 8
7. Index GRI 10
8. Annexes : Engagement au respect d'un Salaire Décent 11

N.B. :

Cette politique est élaborée en cohérence avec les normes GRI pertinentes pour les informations sociales et avec les exigences de management des normes ISO 9001 et ISO 45001 appliquées dans les processus de JEMS.

Les références GRI indiquées sous les titres correspondent aux sujets traités ; la déclaration de reporting selon GRI 1 relève du rapport et de son index de contenu.

1. Champ d'application et engagements sociaux

GRI : 2-23, 2-24 et 3-3.

La présente politique définit les engagements du Groupe JEMS en matière d'emploi, de conditions de travail, de santé et sécurité, de dialogue social, de développement des compétences, de diversité et de respect des droits humains. Elle fixe les responsabilités, les objectifs et les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

Elle s'articule avec les politiques de santé et sécurité, d'achats responsables, d'éthique et de conformité, de protection des données et de transition écologique. Le rapport social annuel présente les actions réalisées, leurs résultats et les progrès accomplis au regard des objectifs.

Elle s'intègre pleinement dans notre stratégie RSE globale et reflète notre engagement en faveur des droits fondamentaux, du progrès humain et de la justice sociale. Fondée sur les conventions de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte mondial de l'ONU et les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°3 (santé), 5 (égalité des sexes), 8 (travail décent) et 10 (réduction des inégalités), elle vise à garantir un traitement équitable, la sécurité, la reconnaissance et le bien-être de tous les collaborateurs.

Notre politique repose sur des principes forts : égalité d'accès à l'emploi, reconnaissance des parcours, inclusion active, accompagnement des fragilités sociales, prévention des risques professionnels et psychosociaux, et promotion du dialogue social.

Cette politique s'applique aux entités du Groupe JEMS. Chaque entité la met en œuvre dans le respect de la législation et des conventions collectives qui lui sont applicables. Les dispositifs français, notamment les accords de l'UES, le CSE et le DUERP, s'appliquent aux entités concernées ; les filiales internationales mettent en place les dispositifs correspondant à leur droit local.

Sa mise en œuvre s'accompagne d'un dialogue régulier avec les parties prenantes internes (IRP, RH, salariés) et externes (clients, partenaires institutionnels, réseaux sectoriels), notamment à travers des retours d'expérience, des ateliers de co-développement et des engagements collectifs (ex. Pacte mondial, clubs RSE).

Les engagements de cette politique couvrent l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut contractuel. Les principes de respect des personnes, de prévention et de signalement s'appliquent également aux indépendants et aux intervenants dans les activités de JEMS. La Direction porte ces exigences auprès des partenaires et fournisseurs en fonction de leurs risques et de leurs responsabilités. Les salariés et parties prenantes susceptibles d'être affectés doivent pouvoir accéder aux engagements et aux voies de recours qui les concernent.

1. Conformité sociale et santé sécurité au travail

GRI : 2-27, 2-30, 403-1, 403-2 et 403-8.

Chaque entité respecte la législation sociale et les conventions collectives qui lui sont applicables. La DRH et les responsables locaux assurent la veille, tiennent à jour les accords en vigueur et contrôlent leur mise en œuvre.

Les mesures couvrent notamment la prévention des risques professionnels et psychosociaux, l'organisation du travail, l'égalité de traitement, la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles, dans les conditions applicables localement.

La DRH coordonne la veille réglementaire avec les responsables locaux et, en France, avec les instances de représentation du personnel selon leurs attributions.

En France, le DUERP identifie et évalue les risques professionnels et fonde le programme d'actions de prévention. Les responsables locaux organisent l'évaluation des risques et le suivi des mesures de prévention dans les autres pays.
La politique santé et sécurité et le DUERP structurent l'identification et l'évaluation des risques professionnels. Le plan d'action définit les mesures de maîtrise, les responsables et les modalités de suivi. La prévention couvre également les risques psychosociaux, l'ergonomie et les situations de travail hybride.
Les salariés et leurs représentants contribuent à la prévention par le dialogue, les remontées de situations à risque et la consultation des instances compétentes. La sensibilisation commence dès l'intégration ; les formations aux premiers secours, à la lutte contre l'incendie et les exercices d'évacuation développent la capacité de réaction aux urgences.
La Direction et les responsables SST suivent les accidents, les signalements, les résultats des contrôles et l'avancement des actions correctives. Ces informations alimentent la revue périodique des risques et la mise à jour des mesures de prévention. Cette organisation inscrit la santé et la sécurité dans un cycle d'amélioration continue.

Les accords collectifs signés sont recensés avec leur date d'effet et les entités couvertes. Les politiques et procédures sont accessibles aux salariés concernés ; leur diffusion est suivie.

JEMS applique déjà des processus de management cohérents avec ISO 45001 : identification des dangers, évaluation des risques, planification de la prévention, participation des travailleurs, développement des compétences, préparation aux situations d'urgence, suivi des incidents et amélioration continue. La démarche de certification ISO 45001 est en cours.

JEMS a reçu la certification ISO 45001, qui renforce la structuration de son management de la santé et de la sécurité au travail. L'identification des dangers, l'évaluation des risques, la participation des travailleurs, les formations, la préparation aux urgences et les actions correctives alimentent une amélioration continue. La référence au certificat est conservée avec ses dates de validité et les entités couvertes pour justifier la portée de cette reconnaissance.

2. Égalité, diversité, conditions de travail et droits humains

GRI : 2-26, 401-2, 403-4, 403-6, 405-1 et 406-1.

JEMS identifie comme enjeux sociaux prioritaires l'attractivité et la fidélisation des talents, le maintien et le développement des compétences, ainsi que la diversité et l'égalité des chances. L'insertion des personnes en situation de handicap et des jeunes, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la politique salariale et les conditions de travail contribuent à offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Les principaux enjeux en matière de Responsabilité Sociale identifiés par JEMS sont les suivants :
- L'attractivité et la fidélisation des talents pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs ;
- La diversité et l'égalité des chances pour répondre aux enjeux d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination (notamment l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des jeunes, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- La politique salariale et les conditions de travail afin d'offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

JEMS inscrit ses engagements sociaux au cœur de son projet d'entreprise. Cela se traduit par des actions concrètes et continues pour promouvoir un environnement de travail sûr, équitable, inclusif et stimulant.

Le parcours d'intégration présente aux nouveaux salariés les droits fondamentaux, les règles de respect mutuel, la prévention du harcèlement et les voies d'alerte. La DRH suit la réalisation effective des modules et le taux de couverture des nouveaux arrivants.

JEMS s'engage pleinement à lutter contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, les opinions ou la situation sociale. Cet engagement est encadré par nos procédures internes d'alerte.

JEMS respecte la liberté d'association, la négociation collective et les droits des représentants des salariés. Elle refuse le travail forcé et le travail des enfants et veille au respect de ces principes dans les relations avec ses partenaires.

JEMS interdit la traite des êtres humains, la rétention des documents d'identité, les frais de recrutement imposés aux travailleurs et toute restriction illicite de leur liberté de mouvement. Les contrôles de recrutement portent notamment sur l'âge, le consentement et les conditions d'emploi. Lorsqu'une atteinte est identifiée, la priorité est de protéger la personne et d'organiser une remédiation adaptée sans aggraver sa vulnérabilité.

Notre approche de la diversité associe la représentativité des profils à tous les niveaux de l'organisation, la prévention des discriminations et l'examen des obstacles rencontrés par les personnes concernées. Elle soutient la mixité professionnelle dans les recrutements, les affectations, la formation et les évolutions de carrière.

JEMS favorise l'accès des femmes aux métiers techniques et aux responsabilités par des actions de mentorat, de sensibilisation et de développement professionnel. La DRH examine les écarts de rémunération et les trajectoires de carrière afin de prévenir les inégalités de traitement.

L'inclusion se traduit par des programmes spécifiques d'accompagnement pour les jeunes, les personnes en situation de handicap, les collaborateurs étrangers ou les publics éloignés de l'emploi.

JEMS déploie des actions de sensibilisation à la diversité, aux biais, au handicap et à la prévention du harcèlement. Le suivi distingue les salariés destinataires d'une communication, les participants aux formations et les actions effectivement réalisées.

JEMS prévient les risques psychosociaux par l'évaluation des situations de travail, le dialogue avec les salariés et les représentants concernés, l'accompagnement des personnes et le suivi des mesures correctives. Les dispositifs de qualité de vie au travail sont adaptés aux sites et aux populations concernés.

JEMS met à disposition un dispositif confidentiel de signalement des discriminations, du harcèlement et des atteintes aux droits fondamentaux. La procédure organise la réception, l'instruction impartiale, la protection des personnes, la prévention des représailles et la réponse appropriée. Les signalements et leurs suites font l'objet d'un suivi anonymisé.

Les personnes habilitées examinent les signalements et prennent les mesures de protection et de correction adaptées. Les dossiers sont conservés avec un accès limité et dans le respect de la réglementation sur les données personnelles.

La DRH s'engage à vérifier l'accessibilité des canaux d'alerte dans chaque entité et leur connaissance par les salariés. Une voie de traitement indépendante du management mis en cause doit être disponible. L'examen des signalements repose sur l'impartialité, la gestion des conflits d'intérêts et la protection des déclarants de bonne foi et des témoins contre les représailles. Le registre distingue les signalements reçus, les incidents établis, les mesures de protection et les actions de remédiation. Les modalités de retour au déclarant et les délais sont précisés dans la procédure applicable ; les résultats sont suivis sous une forme anonymisée.

La DRH contrôle l'équité salariale à partir de données pertinentes, notamment les fonctions, responsabilités et niveaux d'expérience. Elle suit séparément l'index français de l'égalité

professionnelle, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, lorsqu'il est publié, le rapport entre la rémunération annuelle maximale et la rémunération médiane.

L'engagement de JEMS relatif au salaire décent du 21 novembre 2023 est confirmé. Le respect des minima légaux et conventionnels est contrôlé séparément de l'évaluation du salaire décent, qui nécessite un référentiel adapté au pays et au coût de la vie. La DRH documente les références retenues, les composantes de rémunération comparées et les écarts éventuels ; elle propose un plan de correction assorti d'un responsable et d'une échéance. Les conditions d'emploi sont communiquées clairement, les temps de travail et de repos sont respectés, et les heures supplémentaires et astreintes sont suivies et compensées selon les dispositions applicables.

3. Objectifs sociaux : indicateurs de performance et leviers d'impact

GRI : 2-7, 2-8, 3-3, 401-1, 403-9, 403-10, 404-1 et 405-1

La DRH tient un tableau de bord social annuel avec la Direction RSE. Chaque indicateur comporte son année, son unité, sa définition, son mode de calcul et le périmètre des entités et salariés couverts. Les résultats sont présentés dans le rapport social.

Pour 2026,

- JEMS vise un taux d'absentéisme inférieur à 3 % et l'analyse de chaque accident du travail afin d'éviter sa récurrence.
- Le Groupe fixe un objectif moyen de 40 heures annuelles de formation par salarié et un taux de satisfaction supérieur à 85 %, accompagné du taux de participation à l'enquête.
- Il vise trente recrutements POEI,
- un taux d'emploi direct handicap d'au moins 3 % sur le périmètre français concerné
- 35 % de femmes parmi les managers de proximité.
- La DRH suit également les effectifs, recrutements, départs et motifs de rotation, tandis que la Direction contrôle la réalisation des consultations obligatoires et le traitement des atteintes aux droits humains.

Ces objectifs sont évalués à partir de résultats datés, sans assimiler une cible à une réalisation.

La Direction veille à la cohérence des définitions et des périodes utilisées pour suivre les progrès. Les résultats sont rapprochés des données sources avant leur publication et les références GRI sont indiquées auprès des informations correspondantes.

La revue annuelle examine les écarts aux objectifs et arrête les actions correctives avec un responsable, une échéance et une preuve de clôture. Les résultats intermédiaires sont identifiés par leur date d'arrêté.

Le bilan agrégé du dispositif d'alerte et l'état des actions correctives sont transmis à la Direction et présentés dans le rapport social sous réserve de la protection des personnes et des données.
Les accidents du travail, les accidents de trajet, les problèmes de santé liés au travail et l'absentéisme font l'objet de suivis distincts. La représentation des femmes au conseil de surveillance, au comité exécutif et dans l'encadrement est calculée pour chacun de ces périmètres.

Les données sociales sont consolidées par entité et par pays. La DRH conserve les sources, les numérateurs et les dénominateurs utilisés ; la Direction RSE contrôle la cohérence entre le rapport social, le rapport RSE et les questionnaires externes.

JEMS interdit le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains dans ses activités. Elle examine les risques sociaux et de droits humains liés à ses partenaires, conformément à la politique d'achats responsables et à la procédure de diligence éthique, et suit les mesures correctives.

4. Sept axes d'action sociale et droits humains

GRI : 3-3, 401-1, 403-4, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1 et 414-1

1. **L'inclusion professionnelle durable** : Elle repose sur les POEI et les partenariats avec France Travail, Cap Emploi et les organismes de formation. JEMS vise trente recrutements POEI en 2026 et suit les embauches effectives par dispositif et entité. Lorsqu'un marché comporte un engagement d'insertion à hauteur de 5 % du temps concerné, le suivi porte sur les heures et les bénéficiaires de ce marché. Le rapport annuel distingue ces engagements contractuels des embauches et présente le bilan des objectifs historiques à partir des cibles approuvées et des réalisations vérifiées.

2. **Diversité et égalité réelle** : JEMS promeut la mixité, l'égalité des chances et la progression des carrières féminines par la sensibilisation, le mentorat et le suivi des parcours professionnels. Objectif 2026 : atteindre 35 % de femmes parmi les managers de proximité et suivre la représentation féminine dans les métiers techniques et dans l'ensemble des effectifs.

3. **Politique handicap** : Elle s'appuie sur l'accord agréé pour 2023–2025 et sur la poursuite des actions de recrutement, d'accessibilité et de maintien dans l'emploi. La référente handicap accompagne les salariés et les managers dans l'examen des aménagements et les sensibilisations. Pour 2026, JEMS vise un taux d'emploi direct d'au moins 3 % sur le périmètre français concerné. Les engagements 2026–2028 sont présentés selon le statut de l'accord applicable ; le rapport précise la méthode de calcul et l'évolution du taux annuel.

4. **Conditions de travail et Qualité de vie** : Elles sont soutenues par les règles relatives au temps de travail, au télétravail, à la parentalité et à la déconnexion, ainsi que par les mesures d'ergonomie et de prévention adaptées aux postes. Les salariés disposent de voies d'expression et de réclamation. En 2026, JEMS vise un absentéisme inférieur à 3 %, analyse les accidents et suit les actions de prévention jusqu'à leur clôture. L'enquête de satisfaction doit permettre de mesurer l'objectif supérieur à 85 % avec le nombre de répondants, le taux de réponse et les entités couvertes.

5. **JEMS Académie** : Elle accompagne les compétences et l'employabilité par les formations techniques et transversales, les plateformes, les entretiens et les parcours d'évolution. L'objectif 2026 est d'atteindre une moyenne de 40 heures annuelles de formation par salarié. Le rapport présente les heures totales, l'effectif de référence et les participants uniques, en distinguant la moyenne par salarié de celle calculée par personne formée. La DRH examine l'équité d'accès et les suites données aux besoins exprimés.

6. **Dialogue social et concertation** : en France, la Direction réunit et consulte le CSE et les commissions constituées conformément aux textes applicables. Elle suit les accords collectifs, les avis et les engagements pris. Les filiales organisent le dialogue avec les salariés selon les règles locales. Objectif 2026 : tenir l'ensemble des réunions et consultations obligatoires, suivre les suites données et réaliser une revue annuelle de la politique sociale.

7. **Responsabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement** : Elle est mise en œuvre au moyen de la politique et de la charte d'achats responsables. Les achats analysent les risques de droits humains liés aux pays, aux activités et aux prestations, notamment dans la sous-traitance et les équipements numériques. L'objectif 2026 est d'obtenir la signature de la charte par tous les fournisseurs du Top 20 et d'intégrer des clauses sociales dans tous les nouveaux

contrats de fournisseurs critiques. Les populations sont définies dans une liste datée ; les évaluations, les écarts et les remédiations sont suivis jusqu'à leur clôture.

5. Gouvernance, dialogue social et amélioration continue

GRI : 2-12, 2-13, 2-16, 2-24, 2-29 et 3-3

La DRH pilote la politique sociale ; la Direction RSE coordonne la cohérence des engagements, des indicateurs et du reporting. La Direction générale approuve les objectifs et examine les résultats. En France, les instances représentatives sont associées dans les conditions prévues par les textes et accords applicables.
Chaque entité couverte désigne un responsable local chargé du déploiement, de la traçabilité des actions et de la transmission des données. Le registre de périmètre précise les entités et la part des salariés effectivement couverts.

La revue annuelle confronte les objectifs aux réalisations, examine les incidents et réclamations agrégés, valide les corrections des données et approuve les plans d'action. Les consultations des représentants du personnel sont assurées selon leurs compétences légales.

La revue examine, pour chaque objectif, le résultat, la couverture, l'écart, ses causes et l'action retenue. Elle précise les ressources nécessaires et suit la clôture des mesures. Les risques sociaux dans les projets Data et IA, notamment la vie privée, les biais discriminatoires et l'accessibilité, sont pris en compte dans le dialogue avec les équipes opérationnelles et les partenaires concernés.

Le rapport social annuel présente les résultats datés et vérifiés, les méthodes de calcul et les limites de périmètre. Sa diffusion externe est décidée après validation de la Direction et dans le respect de la confidentialité des informations individuelles.

Le pilotage mobilise le DUERP et les évaluations locales des risques, les plans de prévention, les tableaux de bord sociaux et les enquêtes internes. Les données couvrent les effectifs, la formation, l'absentéisme, les accidents et le recrutement ; les outils BeJEMS, SIRH et de formation soutiennent la communication et la traçabilité. Les contrôles et le suivi des actions correctives permettent de vérifier l'efficacité des mesures et d'alimenter le système de management de la santé et de la sécurité.

La Direction documente les décisions et suit les mesures jusqu'à leur clôture. Le plan d'action précise pour chaque mesure son responsable, son échéance et la preuve de réalisation.
JEMS examine les impacts sociaux et les attentes de ses parties prenantes pour orienter ses priorités. La Direction RSE documente la méthode d'analyse des enjeux et les décisions prises. Toute vérification indépendante des indicateurs sociaux est décrite avec ses indicateurs, sa période et sa portée.

6. Déploiement et révision de la politique

GRI : 2-23, 2-24 et 3-3

Cette politique structure les engagements sociaux du Groupe JEMS et leur déploiement. Son application est suivie au moyen des actions, indicateurs et résultats présentés dans le rapport social annuel.

La politique est mise à disposition des salariés et des parties prenantes concernées après approbation. La date de diffusion et les entités couvertes sont enregistrées.

La politique est réexaminée au moins une fois par an. Les modifications tiennent compte des résultats, des risques identifiés, des échanges avec les salariés et représentants concernés ainsi que des évolutions de l'activité.

Chaque direction contribue à la réalisation des objectifs et transmet à la DRH les informations nécessaires au suivi annuel.

7. Index GRI

Index de correspondance thématique. Les informations à fournir sont documentées dans les rapports de résultats lorsqu'elles sont publiées.

L'index ci-dessous est une table d'orientation. Seules les informations réellement publiées dans le rapport social ou le rapport RSE peuvent être revendiquées au titre des informations à fournir correspondantes.

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 2-7 et 2-8	Salariés et travailleurs non salariés	Périmètre et données sur les personnes qui travaillent pour JEMS.
GRI 2-12 et 2-13	Rôle de la gouvernance et délégation	Responsabilités de la Direction, de la DRH et de la Direction RSE.
GRI 2-16 et 2-26	Préoccupations majeures et mécanismes de conseil ou d'alerte	Remontée, instruction et suivi des signalements.
GRI 2-23 et 2-24	Engagements et intégration des politiques	Engagements sociaux et modalités de déploiement.
GRI 2-27, 2-29 et 2-30	Conformité, parties prenantes et négociation collective	Veille, dialogue social et accords applicables.
GRI 3-3	Gestion des enjeux matériels	Approche de gestion, seulement pour les enjeux matériels déterminés.
GRI 401-1 et 401-2	Embauches, rotation et avantages sociaux	Recrutement, fidélisation et conditions d'emploi.
GRI 401-3	Congé parental	Parentalité, lorsque les données requises sont publiées.
GRI 403-1 et 403-2	Système SST et identification des dangers	Politique SST, DUERP, évaluation et maîtrise des risques.
GRI 403-3 et 403-4	Services de santé et participation des travailleurs	Prévention, consultation et dialogue sur la SST.
GRI 403-5 et 403-6	Formation SST et promotion de la santé	Sensibilisation, formation et mesures de santé.
GRI 403-7 et 403-8	Prévention liée aux relations d'affaires et couverture SST	Intervenants et couverture du système de prévention.
GRI 403-9 et 403-10	Accidents et problèmes de santé liés au travail	Résultats SST distincts des accidents de trajet et de l'absentéisme.
GRI 404-1, 404-2 et 404-3	Formation, compétences et évaluations	Heures de formation, programmes et entretiens professionnels.
GRI 405-1 et 405-2	Diversité et rémunérations femmes hommes	Répartition des effectifs et ratio salarial défini par GRI 405-2.
GRI 406-1	Incidents de discrimination	Signalements et mesures correctives lorsque publiés.
GRI 408-1 et 409-1	Risques de travail des enfants et de travail forcé	Évaluation des risques dans les activités et relations commerciales.
GRI 414-1 et 414-2	Évaluation sociale des fournisseurs	Évaluations, incidences et actions auprès des fournisseurs.

8. Annexes : Engagement au respect d'un Salaire Décent

JEMS

Engagement relatif au Respect du Salaire Décent chez JEMS

Chez JEMS, nous croyons fermement que chaque collaborateur mérite un salaire décent qui reflète non seulement ses compétences et son engagement, mais qui lui permette également de mener une vie digne et satisfaisante.

Aussi, nous avons à cœur de continuer à respecter notre engagement reposant sur les principes ci-dessous :

- **Équité Salariale** : Assurer que tous les employés reçoivent une rémunération équitable, sans discrimination de genre, d'origine, ou de toute autre nature.
- **Salaires Compétitifs** : Offrir des salaires compétitifs qui sont en ligne avec les standards du marché qui tiennent compte de l'inflation et des évolutions économiques.
- **Revalorisation Régulière** : Procéder à une réévaluation régulière des salaires pour garantir qu'ils restent conformes aux coûts de la vie et aux exigences du marché.
- **Transparence** : Maintenir une politique de transparence concernant les critères de fixation des salaires et les augmentations, afin que chaque employé comprenne et fasse confiance au système de rémunération de l'entreprise.
- **Dialogue Ouvert** : Encourager un dialogue ouvert et honnête entre les collaborateurs et la direction concernant les préoccupations et les suggestions relatives à la rémunération, via des enquêtes internes et Town Hall Meeting (réunion trimestrielle d'échange).
- **Conditions de Travail Respectueuses** : Compléter une politique salariale juste par des conditions de travail respectueuses et des avantages sociaux adéquats, contribuant ainsi au bien-être global de nos collaborateurs.

Nous croyons que le respect d'un salaire décent est non seulement une question de justice sociale, mais également un investissement crucial pour le succès et la pérennité de notre entreprise.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs justement rémunérés sont des salariés motivés, engagés et productifs.

Ensemble, nous construisons un environnement de travail où chacun est reconnu et valorisé à sa juste mesure.

Le 21 novembre 2023,

Jacques BENHAMOU

Certified by yousign

Jacques BENHAMOU
Président

JEMS – S.A.S au capital de 48 592 €. RCS Nanterre B 389 309 360
Siège social : 9 Place Marie Jeanne Bassot 92300 LEVALLOIS-PERRET. SIREN 389 309 360. www.jems-group.com