



1. Engagement général

La coopérative s'engage à respecter et promouvoir les droits humains dans l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne de valeur.

Ses engagements s'appuient sur :

- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- la Charte internationale des droits de l'homme ou les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cette politique s'applique à l'ensemble de notre personnel, ainsi qu'à nos prestataires de biens et de services.

Isigny Sainte-Mère identifie et évalue ses impacts sociaux négatifs potentiels et réels à travers une analyse de double matérialité mise à jour tous les 3 ans, dont les résultats sont publiés dans notre rapport de durabilité.

2. Dispositif d'alertes et réclamations client

Isigny Sainte-Mère met à disposition de son personnel et de ses parties prenantes un dispositif de recueil et de traitement des signalements, accessible sur notre site internet : ethique@isysme.com. Ce dispositif permet de rapporter toute violation. Lorsqu'il est établi que la coopérative a causé ou a contribué à des impacts négatifs sur les droits humains, elle s'engage à prendre, sans délai, les mesures nécessaires pour y remédier.

La Coopérative s'engage à traiter l'auteur du signalement, les personnes visées et les faits du signalement, de façon impartiale et avec la plus stricte confidentialité.

3. Travail forcé et Travail des enfants

Conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Isigny Sainte-Mère interdit strictement toute forme de travail forcé, de travail obligatoire, d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. Le travail forcé s'entend de tout service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel la personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Cela inclut explicitement les situations de servitude pour dettes, de coercition, d'isolement, de retenue de documents ou de restriction de la liberté de mouvement.

Pour prévenir et éradiquer ces risques, la coopérative met en œuvre les mesures de vigilance suivantes :

- Vérification systématique de l'âge : L'âge légal de tout candidat est rigoureusement contrôlé par le recruteur via des pièces d'identité officielles avant toute embauche.
- Transparence contractuelle : Chaque collaborateur signe, avant sa prise de poste, un contrat de travail écrit rédigé dans une langue qu'il comprend. Ce document détaille clairement le salaire, les horaires et les conditions d'emploi.
- Liberté individuelle : La coopérative ne conserve jamais les documents d'identité ou de voyage (passeports, cartes d'identité) des salariés, sauf contrainte légale explicite. Nous garantissons à chacun la liberté de démissionner moyennant un préavis fixé par notre convention collective, la liberté de circuler sur le lieu de travail et le droit de sortir du site durant les temps de pauses et à la fin de son service.
- Protection renforcée des jeunes travailleurs (16-18 ans) : Les collaborateurs mineurs bénéficient d'un statut encadré (apprenti ou jeune travailleur). Conformément à la loi, ils font l'objet d'une protection spécifique : interdiction stricte d'effectuer des travaux dangereux, de manipuler des équipements à risque ou d'être exposés à des agents nocifs pour leur santé et leur sécurité.

Isigny Sainte-Mère étend ces exigences à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Nous nous engageons à ne collaborer qu'avec des agences de recrutement, des sous-traitants et des prestataires



de biens et de services qui respectent ces mêmes standards éthiques. Toute pratique illicite, telle que le trafic d'êtres humains ou le recours à des mesures de sécurité coercitives, est proscrite. La coopérative se réserve le droit d'auditer ses partenaires et d'exiger la mise en conformité immédiate ou, à défaut, la rupture de la relation commerciale en cas de violation avérée des droits humains.

4. Droits humains fondamentaux des parties prenantes

Afin de garantir le respect des droits humains tout au long de sa chaîne de valeur, la coopérative évalue ses prestataires de biens et de services à travers une plateforme dédiée. Les fournisseurs stratégiques et à risque sont invités annuellement à compléter leur évaluation, fournissant des preuves documentées de leurs actions et des politiques (travail des enfants, travail forcé, discrimination, santé-sécurité). Un score est obtenu à la fin de l'évaluation ainsi qu'un plan d'actions correctives.

5. Rémunérations Qualité de vie au travail et Avantages Sociaux

La rémunération des travailleurs est conforme au droit français et aux droits des pays où sont installés nos travailleurs expatriés du service commercial. Selon les types de contrats de travail, elle est organisée en fonction du type de forfait (forfait jour ou forfait heures). Les éléments de rémunération variables sont basés sur la réglementation française, ainsi que les conditions de travail et la performance. La coopérative assure une rémunération juste et équitable aux membres de son personnel ainsi qu'à ses producteurs de lait qui sont rémunérés dans la mesure du possible selon des critères objectifs.

Selon les données du site de référence *WageIndicator.org*, le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) en France est supérieur ou égal au Salaire Minimum Vital. Tous les salariés de la Coopérative reçoivent une rémunération (hors prime) à minima supérieure au SMIC ; à l'exception des alternants et des apprentis qui sont rémunérés en fonction de leur âge et diplôme en cours de réalisation en accord avec la réglementation française.

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est au cœur de notre politique droits humains. La coopérative reconnaît l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme un droit fondamental, essentiel à l'épanouissement, à la santé et à la productivité de chacun. À travers des mesures concrètes (flexibilité des horaires, télétravail, soutien à la parentalité), la coopérative favorise un environnement de travail respectueux des besoins individuels.

Pour garantir cet équilibre à l'ère du numérique, Isigny Sainte-Mère a formalisé son engagement par une *Charte du droit à la déconnexion*. Ce document de référence définit des règles claires pour tous : il interdit toute sollicitation professionnelle (emails, appels, messages) en dehors des heures de travail et pendant les périodes de repos, congés ou arrêts maladie. La charte encourage la régulation de l'usage des outils numériques et forme les managers à respecter les temps de repos de leurs équipes, assurant ainsi que la connectivité ne se transforme jamais en pression permanente ni en empiètement sur la vie privée.

Des congés payés et des congés maladie sont accordés conformément aux législations françaises, complétés par des congés supplémentaires comme les congés d'ancienneté, congés de mère de famille/ père de famille.

La formation et la sensibilisation des travailleurs aux risques professionnels sont une des priorités de l'organisation. La coopérative s'engage à offrir à chaque collaborateur un accès équitable à la formation continue, adaptée aux évolutions des métiers et aux projets individuels. Isigny Sainte-Mère favorise le développement des compétences et la mobilité interne afin d'offrir la possibilité à chacun de s'épanouir dans l'exercice de son métier.

6. Santé et sécurité

La coopérative place la Sécurité et la Santé de son personnel au plus haut niveau de priorité. Une équipe dédiée veille à assurer aux collaborateurs et intérimaires un environnement de travail sûr grâce à des mesures de précaution appropriées, une sensibilisation lors de la prise de poste du personnel et des formations régulières, ainsi que ainsi que la promotion d'une culture collective de vigilance, sont mises en œuvre.



La coopérative et ses filiales identifient les dangers et évalue les risques afin d'appliquer une hiérarchie de contrôle, soit de manière ponctuelle (après un incident ou à l'occasion d'un projet travaux neufs), soit de manière périodique à travers la mise à jour du *Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)* qui couvre 100 % de nos postes de travail.

7. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

La coopérative condamne toutes formes de discriminations et de harcèlement. Le processus interne d'Isigny Sainte-Mère garantit un recrutement éthique, ouvert à toutes et à tous, sans discrimination et gratuit. Ces engagements s'appliquent également à notre partenaire CRIT Intérim, chargé du recrutement des intérimaires.

Pour garantir l'effectivité de cet engagement, la coopérative a mis en œuvre des actions incluant la formation obligatoire de tous les membres des ressources humaines au recrutement inclusion, ainsi que la révision régulière des processus de recrutement, de promotion et de rémunération pour éliminer les biais systémiques. Un mécanisme de signalement sécurisé, confidentiel et accessible 24h/24 est mis à disposition de tous, garantissant une protection absolue contre les représailles pour les victimes et les témoins.

8. Dialogue social et liberté d'association

Isigny Sainte-Mère reconnaît la liberté d'association et le droit à la négociation collective comme des droits fondamentaux. La coopérative permet à chacun d'adhérer librement à l'organisation syndicale de leur choix, de former des représentants et de participer à des activités syndicales, dans le strict respect du cadre légal en vigueur. Elle s'engage à ne pas discriminer un salarié en raison de son appartenance syndicale ou de son mandat, et à ne pas entraver la constitution ou le fonctionnement des instances représentatives du personnel (délégués syndicaux, représentant du personnel au CSE et membres de la CSSCT).

La direction s'engage à négocier de bonne foi, de manière régulière et transparente, sur les sujets essentiels tels que les salaires, le temps de travail, l'égalité professionnelle et les conditions de travail.