



CODE DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

En tant que groupe de conseil et d'ingénierie et d'exploitation des infrastructures d'envergure mondiale, nos engagements reflètent notre conviction que les développements personnel et collectif vont de pair avec le succès commercial. Nos engagements, illustrés dans le Code d'Intégrité, soulignent les valeurs humaines, de responsabilité et d'innovation qui nous ont guidés jusqu'ici et qui doivent être développées encore davantage pour répondre à nos objectifs d'expansion.

I. CULTURE DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Définir et mettre en place les processus d'embauche (recrutement, intégration, contrat de travail) homogènes dans toutes les entités et à tous les niveaux, dans le respect des cultures locales. Encourager le développement des compétences des employés en accord avec les valeurs d'Egis, en ayant recours à l'accompagnement, à la formation ou au tutorat, afin de stimuler le parcours professionnel de chacun au sein de son entreprise ou du Groupe.

L'objectif du Groupe est de consolider au sein de l'ensemble des entités d'Egis les principes clés relatifs au Management des Ressources Humaines quels que soient le continent, la région, le pays ou le projet. La prise en compte des enjeux locaux comme la conformité aux valeurs du groupe concernant le management des ressources humaines doivent être des priorités dans la réalisation de nos projets. L'ensemble des engagements décrits ci-dessous, en ligne avec nos Engagements Managériaux, doivent constituer pour tous des objectifs à atteindre et à développer, mais également à améliorer et à adapter, dans le cours de nos vies professionnelles.

II. PROTECTION SOCIALE

S'assurer que sur tous les sites où Egis intervient, les collaborateurs d'Egis bénéficient d'un plan de protection sociale a minima conforme avec les dispositions légales et conventionnelles du pays d'intervention.

III. SANTÉ, SÛRETÉ & SÉCURITÉ

Assurer des conditions de travail satisfaisantes et prendre les mesures nécessaires pour garantir un environnement de travail qui respecte les réglementations légales et conventionnelles concernant la santé, la sécurité et la sûreté, et ce pour tous les membres du personnel travaillant sous l'autorité d'Egis (ou en son nom), sur des projets et au sein des différentes entités d'accueil.

IV. TRAVAIL

Chaque entité d'Egis doit suivre le Code du travail du pays où elle intervient. Elle doit scrupuleusement respecter l'âge de travail minimum légal et tenir compte, le cas échéant, des conditions régissant l'apprentissage et autres dispositifs de professionnalisation équivalents prévues par la loi locale. Toute forme de travail forcé et de travail des enfants est formellement interdite.

VI. ÉCHANGE ET COMMUNICATION

Au-delà du respect du cadre légal en vigueur dans le pays, il convient de promouvoir les échanges, de développer les plateformes d'information et de permettre une communication régulière entre les collaborateurs et le management, en harmonie avec les pratiques locales.

VIII. RESPONSABILITÉ SOCIALE

Les managers sont chargés de promouvoir la mise en place de ces principes auprès des partenaires travaillant sur des projets communs : prestataires externes, cocontractants et sous-traitants qui devront respecter le cadre légal et le code du Management des ressources humaines du Groupe. Une attention particulière sera portée aux prestataires RH (intérim, assistance technique, etc.) fournissant des ressources aux entités et sur les chantiers, auxquels il sera demandé de s'engager à respecter le Code de Management des Ressources Humaines avant toute signature de contrat.

V. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Offrir à tous les collaborateurs d'une même entité, les mêmes opportunités d'emploi, de mobilité professionnelle et géographique, de formation, de rémunération, de couverture sociale, indépendamment de critères ethniques, couleur de peau, âge, sexe, origine, orientation sexuelle, handicap et croyance religieuse en conformité avec la culture et les réglementations du pays. Manager les personnels de façon respectueuse et responsable, en proscrivant toute forme de violence psychologique ou physique.

VII. ENGAGEMENT MANAGÉRIAL

Tous les managers porteront ces principes au sein de leur entité en les partageant avec leurs équipes managériales qui veilleront à les décliner au sein de leur organisation. Le Groupe Egis valorisera toute pratique visant à supprimer les discriminations.



www.egis-group.com

Suivez Egis sur :



Egis
15, avenue du Centre
CS 20538 - Guyancourt
78286 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex - France