



POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Notre politique sur les Ressources Humaines est basée sur plusieurs axes : l'évolution interne, la responsabilité de chacun en termes de sécurité, l'intégrité dans le travail, le recrutement équitable et la diversité.

PROMOTION DES CARRIÈRES EN INTERNE

Avant même la fusion des entreprises au sein d'une même entité, 3magroup privilégiait déjà une promotion en interne, basée sur les compétences, lorsqu'un poste était à pourvoir. Cette notion de carrière personnalisée pour chacun de nos collaborateurs est encore aujourd'hui vivace : elle nous permet de développer l'intérêt de tous en leur montrant les possibilités d'évolution et de progression en interne.

De par la pluralité des métiers qui composent notre entreprise, cette notion d'évolution est primordiale car elle souligne l'importance de s'ouvrir aux autres : tant aux personnes qu'aux différents services. Les entretiens annuels construisent la base de cette démarche de progression en nous permettant de connaître les envies et sources de motivation de nos collaborateurs.

Nous irons toujours dans le sens d'une promotion interne avant de chercher une solution à l'extérieur et nous veillerons à ce que nos employés soient et restent au fait de cette envie de développer leur carrière.

RESPONSABILITÉS ET SÉCURITÉ

Afin de garantir une sécurité à nos collaborateurs, tant physique que professionnelle, nous exigeons de leur part un travail respectant quoi qu'il arrive l'intégrité et la sécurité des personnes et du matériel utilisé ainsi que la confidentialité des données informatiques.

La sécurité physique se traduit par un travail d'analyse des risques (document unique, bilan chimique), mais également d'une signalisation en interne des accès et des sens de circulations, d'un travail avec nos fournisseurs pour utiliser des produits chimique non toxiques.

Dans ce cadre, notre objectif de réduction du nombre de maladie/d'accident est suivi et diffusé.

La sécurité immatériel de nos données est matérialisée par la charte de confidentialité que chaque nouvel employé se doit de signer lors de son arrivé.

Chacun est responsable de ses actes et doit donc agir en conséquence.

INTÉGRITÉ DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS LES RELATIONS

L'attente que nous avons vis-à-vis de nos employés quant aux questions relatives à l'intégrité des autres et de la société est simple et se résume en ces quatre questions que chaque collaborateur doit de se poser avant d'agir :

- Est-ce conforme au règlement intérieur ?
- Est-ce conforme à la charte d'éthique de l'entreprise ?
- Est-ce légal ?
- Est-ce dangereux pour l'un de mes collègues ou l'entreprise ?

Bien qu'elles définissent un cadre, ces questions ne sont pas auto-suffisantes. Ainsi, dans le but de proposer un cadre de travail serein et pérenne, il est demandé que chacun agisse en respectant les principes suivants :

- Respect des autres,
- Transparence et honnêteté,
- Coopération

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Nous avons mené une étude sur l'égalité professionnelle femme/homme au sein de notre entreprise. Nous appliquons une stricte égalité de traitement sur des profils femmes et hommes à compétences égales.

RECRUTEMENT

Nous axons notre politique de recrutement sur les compétences plutôt que les critères de sexe, d'âge, de situation sociale afin de garantir le respect de l'égalité des chances en termes de mixité et diversité, d'éthique et l'abolition de la discrimination.

Du fait de la diversité de nos services, la recherche de nouveaux profils est également un de nos critères prépondérants. Notre ambition finale est que chacun soit reconnu pour ses compétences et son potentiel, afin d'atteindre le double objectif de faire progresser chaque collaborateur de manière individuelle tout en développant l'entreprise grâce aux forces de ceux-ci.

CHARTE DE DIVERSITÉ

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

Olivier Tschirhart
Directeur Général

