



INTERNATIONAL
L'INGÉNIEUR DE LA CONSTRUCTION

CHARTRE DE LA DIVERSITE

CHARTRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS,
POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT ET LA PROMOTION
DE LA DIVERSITE

Service Ressources Humaines
OGER INTERNATIONAL
Avril 2012



Préambule :

La Charte adoptée par OGER INTERNATIONAL doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient fondées sur le patronyme, l'origine géographique, l'origine sociale, le handicap, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, les mœurs, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'état de santé, l'état de grossesse.

Cette Charte met en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles.

Signer la charte signifie donc :

- manifester son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- favoriser l'égalité des chances face à l'emploi.

Pourquoi lutter contre les discriminations et favoriser la diversité ?

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour notre Société. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut également avoir un effet positif sur l'image d'OGER INTERNATIONAL vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires et de ses prestataires extérieurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de lutte contre les discriminations, pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité adoptée par notre Société a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

Nos engagements :

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- 1. Sensibiliser 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, afin de faire disparaître tous éventuels préjugés et réticences, en vue de favoriser l'intégration de tous. Cette sensibilisation se doit d'être permanente.
- 2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation ou la promotion professionnelle des collaborateurs (conformément, notamment, aux articles L 1132-1 du Code du Travail* et 225.1 du Code Pénal**).
- 3. Chercher à refléter la diversité de la société française**, notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification, et garantir ainsi l'égalité des chances à compétences égales.
- 4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos partenaires extérieurs et collaborateurs** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

* l'article L 1132-1 du Code du Travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* »

** article 225-1 du code Pénal : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.* »

Les actions concrètes d'OGER INTERNATIONAL sur les grands terrains à risque de discrimination:

➤ **Le recrutement :**

OGER INTERNATIONAL s'engage à ne faire aucune discrimination dans le processus de sélection des candidatures en proposant des offres d'emplois et de stages qui ne font mention d'aucun élément discriminatoire et en examinant toutes les candidatures selon des critères objectifs basés sur les compétences et l'expérience acquises par les candidats au regard des postes à pourvoir.

Ainsi,

- Parmi les effectifs d'OGER INTERNATIONAL, plus de 20 nationalités sont représentées.
- Conformément au plan d'action relatif à l'emploi des Seniors, OGER INTERNATIONAL s'engage à maintenir dans l'emploi ses salariés de 55 ans et plus, et veille à atteindre un niveau d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus au moins égal à 5% de ses recrutements. Concernant le recours à du personnel intérimaire, OGER INTERNATIONAL s'engage à sensibiliser les entreprises de travail temporaire afin de confier au minimum 10% des missions d'intérim à des salariés âgés de 50 ans et plus.
(En 2011: 12.1% de salariés âgés de plus de 55 ans ont été recrutés et 20.3% des missions d'intérim ont été pourvues par des salariés intérimaires âgés de 50 ans et plus).
- De plus en plus de femmes intègrent les filières de formation techniques conduisant à nos métiers. Cette féminisation se confirme dans nos effectifs composés en moyenne à 26% de femmes. Conformément au plan d'action relatif à l'égalité entre hommes et femmes, OGER INTERNATIONAL s'engage à maintenir, voire augmenter cette proportion de femmes au sein des effectifs en favorisant leur embauche à hauteur d'au moins un quart des recrutements. (En 2011 : l'embauche des femmes a représenté 30% des recrutements externes).
- Le siège de notre Société étant basé à Saint-Ouen (93), OGER INTERNATIONAL s'associe à la Municipalité en participant au Salon Explora Jeunes. Ces actions de proximité à destination des jeunes de 16 à 25 visent à les aider dans leur recherche de formation ou d'emploi (rédaction de CV, simulations d'entretiens, conseils pratiques, proposition de stages...).

➤ **La rémunération :**

OGER INTERNATIONAL s'engage à fixer la rémunération de ses salariés sur des critères objectifs et non discriminatoires (formation initiale et/ou expérience acquise, compétences mises en œuvre et performance).

Ainsi,

- La fixation du niveau de rémunération à l'embauche est définie pour chaque poste sur des critères objectifs de niveau de formation et d'années d'expérience professionnelle.
- OGER INTERNATIONAL s'engage également à garantir l'équité de salaires entre les sexes et à pallier les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes à postes équivalents. Depuis 2011, dans le cadre de l'équité salariale et de la mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'égalité hommes - femmes, une enveloppe d'augmentation complémentaire est dédiée au rattrapage des salaires entre les hommes et les femmes (0,3% de la masse salariale brute en 2011 et 0,2% en 2012).
- La révision annuelle des salaires permet également d'ajuster la qualification et l'échelon de certains collaborateurs par rapport au poste occupé.
-

➤ **L'évolution professionnelle :**

OGER INTERNATIONAL s'engage à favoriser l'évolution professionnelle de tous ses salariés, et de permettre à la hiérarchie d'évaluer une situation professionnelle et de faire des propositions d'évolutions de carrière en dehors de tous critères ou tous préjugés discriminants.

Ainsi,

- OGER INTERNATIONAL cherche à fidéliser ses salariés en leur proposant des parcours professionnels motivants. L'établissement d'un Référentiel Métiers qui recense les différentes familles professionnelles et métiers présents dans la Société, ainsi que les passerelles possibles d'un emploi à l'autre contribuera à cette volonté de favoriser l'évolution professionnelle pour tous.
- Les entretiens professionnels sont destinés à toutes les catégories de salariés (cadres et ETAM), sans exclusion. Des guides pratiques sur la préparation et la conduite des entretiens sont mis à disposition de l'encadrement et des salariés.
- Conformément au plan d'action en faveur de l'emploi des Seniors, un « entretien de 2^{ème} partie de carrière » destiné aux salariés ayant entre 50 et 55 ans sera déployé afin de veiller à ce que les Seniors dont les compétences et la performance le justifient puissent bénéficier des promotions/changements d'échelons.
- Le Tutorat est vivement encouragé chez OGER INTERNATIONAL (un guide du tutorat est d'ailleurs à la disposition de tous). Il vise, d'une part, à valoriser l'expertise des collaborateurs Seniors qui transmettent leurs savoirs et leurs compétences et, d'autre part, à développer le potentiel des jeunes générations. Il favorise également la mixité inter-générationnelle, source de richesse pour notre Société.
- OGER INTERNATIONAL, via son plan d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, s'attache à faire progresser la proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

➤ **L'accès à la formation :**

OGER INTERNATIONAL s'engage à garantir à ses salariés l'accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle. La politique formation déployée au sein de notre Société vise en effet à maintenir l'employabilité de tous les salariés, sans discrimination, et à renforcer notre avantage concurrentiel face à l'évolution des marchés.

Ainsi, seront formés en priorité dans le respect du budget alloué chaque année à la formation, les salariés dont les compétences doivent être mises à jour ou dont le poste est soumis à un changement de technologie, de législation, d'organisation de la société...

- L'investissement et les heures consacrées à la formation professionnelle des salariés représentent depuis plusieurs années entre 2,5 et 3,5% de la masse salariale brute, bien au-delà de l'obligation légale fixée à 0,9% de la masse salariale brute pour le plan de formation.
- Conformément au plan d'action relatif à l'emploi des Seniors, OGER INTERNATIONAL veille à ce que les salariés âgés de 50 ans et plus au moment de l'élaboration du plan de formation ne soient pas exclus des actions de formation en leur réservant au moins 18% des heures de formations réalisées (En 2011 : 26.7% des heures de formation ont concerné les salariés de 50 ans et plus).
- Conformément au plan d'action relatif à l'égalité hommes – femmes, OGER INTERNATIONAL s'engage à garantir l'accès à la formation aux hommes et aux femmes à part proportionnellement égale à leur représentation dans les effectifs (En 2011 : 25 % des salariés formés étaient des femmes).

➤ **Les conditions de travail :**

OGER INTERNATIONAL s'engage à veiller à ce que le personnel qui travaille dans ses murs le soit dans les meilleures conditions possibles et ce, quelles que soient leurs contraintes familiales, physiques ou autres.

Ainsi,

- Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, OGER INTERNATIONAL souhaite permettre aux salariés des deux sexes, sans discrimination, de concilier leur responsabilité familiale et leur engagement professionnel par différentes actions :
 - Tenir compte de la parentalité en limitant les réunions commençant après 17 heures,
 - Aménager les horaires des salariés parents le jour de la rentrée scolaire (jusqu'au CM2),
 - Engager une réflexion sur une indemnisation complémentaire par la Société du congé paternité en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale,
 - Envisager la mise en place de Chèques Emplois Services Universels pré-financés par la Société pour soulager le quotidien des salariés par l'accès à de nouveaux services,...
- OGER INTERNATIONAL favorise l'insertion des travailleurs handicapés à travers différentes mesures :
 - L'accessibilité des locaux d'OGER INTERNATIONAL aux personnes en situation de handicap et l'étude de l'ergonomie des postes de travail en cas de besoin spécifique,
 - La sensibilisation des salariés à la reconnaissance de travailleurs handicapés,
 - Le recours à des ESAT (Etablissements au Service d'Aide par le Travail) pour l'entretien des espaces verts du Siège de la Société, ou pour des impressions de documents en masse.
- Enfin, OGER INTERNATIONAL s'engage à prendre en considération et à traiter toute plainte d'un salarié s'estimant victime d'une discrimination.

Cette charte de lutte contre les discriminations, pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité adoptée par notre Société, vise à rassembler les énergies afin que le droit de tous à être traités de façon égale soit une réalité et que la richesse apportée par la diversité soit une force pour OGER INTERNATIONAL.

Fait à Saint-Ouen, le 10 avril 2012,

Géry CAROT
Président Directeur Général