

« Tous les citoyens, étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».  
Article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789,  
préambule de la Constitution de la République française.

## Préambule

Nous, dirigeants et salariés, signataires de la présente charte, affirmons que, dans le cadre de notre entreprise, partie-prenante de l'économie de marché, nous nous engageons à servir nos clients tout en recherchant le bien de nos collègues, de nos sous-traitants, de nos fournisseurs, de notre environnement et des populations habitant sur les territoires dans lesquels nous opérons. Plus précisément :



### ..... 1. Gestion des ressources humaines et de l'évolution des parcours professionnels

L'embauche, l'évaluation, la rémunération et la gestion des carrières sont fondées sur les talents, les compétences, la qualité du travail, l'exercice responsable de sa fonction - quelle qu'elle soit -, les expériences professionnelles et le respect de la présente charte.

Les talents des salariés constituent la véritable valeur de l'entreprise et celle-ci s'attache à les faire grandir en collaboration avec chacun d'entre eux.

Conformément à la loi, l'entreprise s'interdit de bâtir une politique du personnel autour des notions d'âge, de race, de sexe, de pratique sexuelle, de religion, d'appartenance politique, syndicale ou philosophique afin d'éviter toute rupture d'égalité entre les salariés.



### ..... 2. Respect du droit des salariés

Toute personne de l'entreprise est traitée avec le respect et la considération requise, quel que soit son profil. Ses dirigeants prennent les moyens nécessaires pour prévenir et sanctionner les incivilités ou vexations au sein de l'entreprise, le harcèlement moral ou sexuel, que ce soit d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue.

L'entreprise encourage la cohésion et l'entraide au sein de ses équipes afin de favoriser la réussite collective et le bien vivre ensemble.

L'entreprise elle-même reste neutre vis-à-vis, notamment, des questions politiques, religieuses et philosophiques. Elle garantit en même temps à chacun la liberté d'expression compatible avec l'exercice de sa fonction. Chacun est libre d'exprimer des opinions personnelles à condition que cela soit fait avec la courtoisie et la discrétion nécessaires au respect des opinions des autres et au maintien de bonnes relations de travail et de vie ensemble.



### ..... 3. Respect de la déontologie

Les dirigeants et salariés de l'entreprise s'engagent à protéger l'indépendance de l'entreprise vis-à-vis de tous réseaux, à lutter contre toutes les formes de corruption et à respecter et faire respecter les lois, réglementations et procédures.



### ..... 4. Respect de l'image de l'entreprise

L'entreprise favorise les relations avec l'extérieur. Ses locaux sont toujours ouverts à ses clients et partenaires.

Souhaitant véhiculer une image unie et neutre, l'entreprise interdit dans ses locaux et dans sa communication tant interne qu'externe l'usage ou le port de signes ostentatoires d'appartenance ou d'adhésion à une communauté religieuse, philosophique, politique. Elle ne peut être le lieu ou le canal d'aucune sorte de prosélytisme.



### ..... 5. Equilibre de vie

Le bon équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle est garanti à tous les collaborateurs. L'entreprise prend en compte, dans la mesure du possible, la situation familiale des salariés et les soutient grâce à une série de mesures spécifiques, notamment pour les parents.

La vie privée des salariés est respectée dans l'entreprise. Elle ne peut faire l'objet d'indiscrétions, de commentaires ou de rumeurs. Elle ne saurait donner lieu à des revendications d'aucune sorte.



### ..... 6. Politique en faveur des personnes handicapées

L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour favoriser le maintien à leur poste ou identifier un nouveau poste adapté à ses salariés qui seraient victimes d'un accident de santé grave.

L'entreprise cherche à atteindre l'objectif légal en termes de proportion de salariés handicapés définie par les pays où elle opère, soit pour la France 6% du personnel. Elle mène par conséquent une politique proactive en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, notamment par des démarches volontaristes pour accueillir des demandeurs d'emplois handicapés.