



BATIPRO



MANUEL

DE L'EMPLOYÉ





MANUEL DE L'EMPLOYÉ

— BATIPRO —



SOMMAIRE

Mot du Directeur

Présentation de l'entreprise

Organigramme de BATIPRO

Code de Conduite

Nos Politiques :

- Qualité sécurité et Environnement,
- Formations ;
- Rémunération ;

LE MOT DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

Chers collègues,

Que vous soyez nouvellement embauché(e) ou travailliez depuis quelques années au sein de BATIPRO SA, ce manuel a été réalisé à votre intention et il est destiné à vous servir de guide durant votre parcours professionnel dans notre organisation.

Il se veut être un outil de travail auquel vous pourrez vous référer pour votre épanouissement personnel et professionnel.

En intégrant BATIPRO SA, vous participez ainsi à une aventure humaine qui a débuté en 2001 et a développé une expertise très riche en matières de construction et de mise à disposition de personnel.

Pour faciliter cette étape, nous mettons à votre disposition ce manuel qui vous permettra de comprendre et de bien maîtriser le fonctionnement de l'entreprise (vision, mission, valeurs, structure organisationnelle, politiques internes, procédures et pratiques courantes...)

Nous avons voulu ce manuel simple et facile d'utilisation et nous vous invitons à le conserver soigneusement et à le consulter régulièrement pendant tout au long de votre parcours au sein de BATIPRO.

Nous sommes heureux de vous compter parmi nous, et nous espérons que votre passage à BATIPRO sera une expérience enrichissante.



Diallo M. Oury
Président Directeur Général

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.



MANUEL DE L'EMPLOYÉ

De M. / Mlle. / Mme.....

Fonction / Poste :

Direction :

Département / Service :

Dates de début du contrat :

Dates de fin du contrat (si CDD) :

Supérieur Hiérarchique :

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Carte d'identité

**Dénomination de la société
et forme juridique**

BATIPRO S.A

Année de création

21 avril 2001

Siège social

Immeuble TOMBO, Face mosquée de Tombo, 4e étage,
Quartier Tombo - C/Kaloum - B.P: 2345 CONAKRY - GUINEE

Tél. & Fax

+224 623 92 62 68 / +224 625 20 39 03 / (+224) 625 23 11 72

E-mail

contact@batiprobtp.com

Site Web

www.batiprobtp.com

Numéro d'entreprise (RCCM)

RCCM/GC –KAL/018.858A/2008

**Nom et qualité du premier
dirigeant**

Mr DIALLO Mamadou Oury
Président Directeur Général

Domaines d'activités

BTP et Intérim



Nos Activités

BATIPRO est une PME guinéenne spécialisée dans la réalisation de projets de construction de bâtiments & travaux publics et la mise à disposition de personnel. Depuis sa création en 2001, notre entreprise a développé une expertise très riche et se positionne parmi les entreprises les plus performantes en Guinée.

Notre Mission

Nous nous efforçons de créer un partenariat de confiance, basé sur la crédibilité et l'innovation permanente, entre nos clients passionnés, nos collaborateurs talentueux et nos précieuses communautés afin de nous démarquer en tant que fournisseur de produits et services de qualité supérieure.

Notre Vision

Devenir et rester le partenaire le plus novateur, le mieux soutenu et le plus performant dans notre domaine

Nos valeurs

INTEGRITE : Respecter et honorer nos engagements pour garder la confiance et les bonnes relations.

PROFESSIONNALISME : Collaborer avec appréciation, soin, empathie et ouverture d'esprit

INNOVATION : Toujours repousser les limites de la recherche de solutions nouvelles, adaptées, appropriées, et garder un temps d'avance

BIEN-ETRE SOCIAL : Développer un environnement professionnel, sécurisé, protégé et valorisé, propice au bien être de tous nos collaborateurs

Nos Références



RioTinto



Le n°1 c'est Vous!

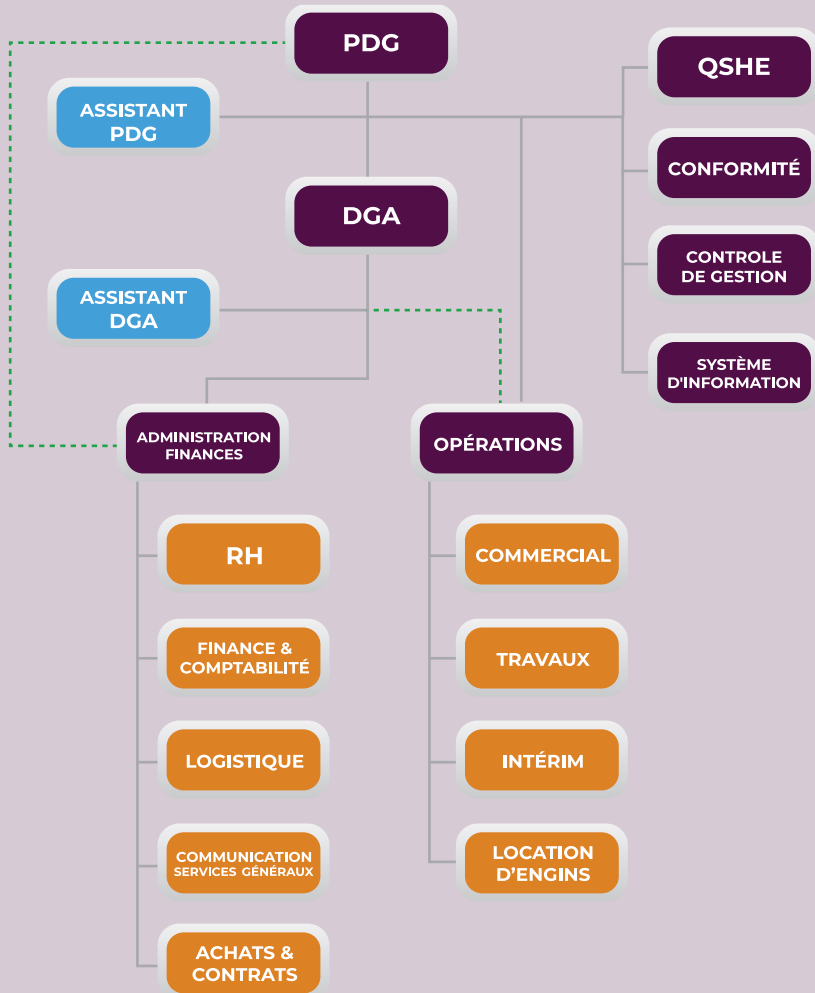


EGA

الجمهورية الغينية
البنية التحتية
البنية التحتية



ORGANIGRAMME DE BATIPRO



CODE DE CONDUITE

BATIPRO SA est une entreprise de Construction en Bâtiment et Travaux Publics et de Mise à Disposition de Personnel, exerçant sur l'étendue du territoire guinéen depuis 2001.

Notre but est de fonctionner comme une organisation homogène qui tire le meilleur parti possible d'approches standards et communes pour chacune de ses activités.

Les salariés de BATIPRO SA vivent et soutiennent en permanence cet engagement dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes, la réputation de BATIPRO SA continuant à constituer l'un des biens les plus importants de la société à l'heure actuelle.

Partout où BATIPRO SA exerce ses activités, la santé et la sécurité de ses employés, la contribution au développement durable et la conduite des affaires avec intégrité constituent nos priorités clés. Nous collaborons étroitement avec les collectivités qui nous accueillent, en respectant leurs règles et coutumes ainsi qu'en leur assurant une juste part d'avantages et de débouchés

Les principes de conduite de BATIPRO SA prescrivent certaines règles et valeurs en faveur desquelles la compagnie s'engage.

Le présent Code de conduite vise à présenter les normes de comportement professionnel en vigueur au sein de BATIPRO SA et à faciliter leur mise en oeuvre en établissant dans les principaux domaines toute une série de règles minimales non négociables.

De par sa nature, le présent Code de Conduite ne peut couvrir l'ensemble des situations susceptibles de se produire. Il est plutôt conçu afin de fournir un cadre de référence à l'aune duquel les activités peuvent être évaluées. Les salariés de BATIPRO SA doivent chercher assistance auprès des personnes compétentes, lorsqu'ils ne sont pas sûrs de la conduite à adopter dans une situation donnée ; chaque salarié doit agir « correctement », cette responsabilité ne pouvant être déléguée.

Les salariés doivent, en toute circonstance, être guidés par les principes de base suivants :

- Eviter tout comportement susceptible de léser de BATIPRO SA et sa réputation ou de constituer un risque pour sa réputation
- Agir en toute légalité et honnêteté
- Placer les intérêts de BATIPRO SA au-dessus des intérêts personnels ou d'autres intérêts.

Notre approche de l'entreprise

Les règles de conduite contenues dans ce document sont inspirées des quatre valeurs fondamentales à BATIPRO SA :

1. Intégrité
2. Professionnalisme
3. Innovation
4. Bien-être Social

Il comporte aussi certains éléments essentiels des engagements volontaires auxquels nous adhérons. Toutefois, notre approche de l'entreprise n'entre pas suffisamment dans le détail pour expliquer chaque aspect de toutes les politiques et normes en vigueur à BATIPRO

SA. Nous devons donc prendre au sérieux notre responsabilité de nous familiariser non seulement avec notre approche de l'entreprise, mais aussi avec toutes les politiques et normes complémentaires qui s'appliquent à notre domaine d'activité particulier.

Notre approche de l'entreprise est applicable aux administrateurs, dirigeants et employés de BATIPRO SA, de ses agences et des sociétés affiliées sur lesquelles elle exerce le contrôle.

Conformément aux accords contractuels, tous les consultants, sous-traitants, entrepreneurs et fournisseurs de BATIPRO SA sont également

tenus de se conformer à notre approche de l'entreprise lorsqu'ils traitent avec BATIPRO SA ou en son nom.

Nous devons nous assurer qu'ils connaissent le contenu de notre approche de l'entreprise

soit en les référant à la version affichée sur le site Web de BATIPRO SA ou sur autre sites web appartenant à l'entreprise soit en leur remettant un exemplaire s'ils n'ont pas accès à Internet.

Le milieu de travail

Le respect est essentiel à un climat de travail harmonieux où les droits des employés sont considérés, où leur dignité est incontestable et qui est exempt d'intimidation, de discrimination ou de coercition quelconque. Par conséquent, nous :

- Interdisons les balades, les attroupelements, les causeries et discussions sans raisons professionnelles dans les locaux, bureaux et lieux de travail de l'entreprise et ceux pour qui nous travaillons.
- interdisons la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine nationale, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou toute caractéristique personnelle protégée par la loi, mais conservons le droit de faire des exceptions pour promouvoir l'emploi local lorsque les lois de notre pays le stipulent ;
- valorisons grandement la diversité et accueillons des employés de cultures et d'origines très variées, tout en favorisant l'égalité des sexes ;
- interdisons l'utilisation d'un langage inconvenant au travail, y compris des jurons, des grossièretés ou des injures ;
- ne permettons pas la coercition ni l'intimidation sur les lieux de travail ;
- interdisons toute activité de nature à troubler l'ordre, la discipline et la sécurité des lieux de travail et de l'entreprise

- sommes opposés et interdisons le travail des enfants et le travail forcé ;
- cherchons à améliorer les savoir-faire et les compétences de notre personnel grâce à des évaluations de rendement régulières et à des mesures visant la formation, l'apprentissage et l'encadrement, selon le cas.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas tolérés chez BATIPRO SA. Le harcèlement sexuel peut comprendre des avances de nature sexuelle, des plaisanteries à caractère sexuel, des pressions subtiles ou flagrantes pour obtenir des faveurs sexuelles ainsi que des allusions ou des propositions qui sont offensantes. Le harcèlement sur le lieu de travail comprend les menaces, l'intimidation, le rudolement, l'humiliation et l'exclusion.

Nous ne devons pas posséder ou utiliser de drogues et autres substances illicites, ou être sous l'effet de l'alcool ou des drogues, dans le cadre des affaires ou sur les lieux de travail.

Pour la sécurité, le bien-être et la productivité de nos employés, il est essentiel de prendre les meilleures décisions. Nous devons aussi rester vigilants pour être concurrentiels dans le contexte commercial actuel. Par conséquent, nous sommes tenus d'avoir en tout temps un jugement éclairé non affaibli par les drogues ou l'alcool.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts se produit lorsque les intérêts personnels d'un salarié ou ceux d'un tiers se heurtent aux intérêts de BATIPRO SA.

Les conflits d'intérêts peuvent viser notamment :

- un travail ou un emploi à l'extérieur de la Société ;
- une relation d'affaires avec un fournisseur, un client ou un concurrent, ou toute participation dans une entreprise de ces derniers ;

- le fait d'établir des relations commerciales au nom de BATIPRO SA avec une personne qui est un parent ou un ami ou avec une société contrôlée par un parent ou par un ami ;
- le fait de pouvoir influencer ou diriger l'évaluation du travail ou la rémunération d'une personne qui est un parent ou un conjoint ;
- toute utilisation ou toute transmission à des fins personnelles d'informations confidentielles de BATIPRO SA pour son propre profit, par exemple le fait de vendre ou d'acheter, ou de conseiller à quelqu'un, sur la foi des renseignements obtenus, de vendre

ou d'acheter des biens, des produits ou des services de BATIPRO SA.

- le fait d'accepter un avantage personnel, autre qu'un modeste cadeau ou une invitation, d'une personne ou d'une organisation qui effectue ou espère effectuer une transaction commerciale avec BATIPRO SA.

Les salariés doivent éviter tout conflit d'intérêts dans la mesure du possible. Si un conflit d'intérêts se produit ou si un salarié est confronté à une situation susceptible d'induire un conflit d'intérêts ou de mener à un tel conflit, le salarié en question doit en référer, de manière loyale et transparente, à son supérieur hiérarchique et/ou au Département des Ressources Humaines.

Intégrité commerciale

Nous avons pour principe de livrer une concurrence vigoureuse et efficace tout en observant toujours les lois et règlements sur la concurrence et antitrust en vigueur dans tous les pays où nous menons nos activités.

Conformément aux normes Antitrust :

- nous avons le moins de contacts possible avec nos concurrents ;
- nous ne divulguons pas, ne cherchons pas à connaître ou n'échangeons pas avec nos concurrents des renseignements commerciaux sensibles, tels que : prix, négociations de contrat, capacité, coûts de services, stratégies ou plans commerciaux, intentions de soumissionner, clients et parts de marché ;
- nous ne discutons pas de renseignements commerciaux sensibles dans le cadre de notre participation à des associations commerciales et industrielles ;
- nous n'effectuons pas d'exercices d'évaluation comparative de concurrents ou de concurrents éventuels, sauf avec l'approbation formelle écrite préalable de la Direction Générale.
- nous n'échangeons que des renseignements légitimement nécessaires pour conclure une transaction de vente de produits à un concurrent ou d'achat de produits d'un concurrent.

L'ensemble des salariés (notamment ceux qui sont impliqués dans les activités de conception, mar-

keting, de vente et d'achat ou qui sont en contact régulier avec les concurrents) doivent veiller à connaître les lois applicables en matière de concurrence. En cas de doute, il convient de prendre contact avec le Département des Ressources Humaines afin d'obtenir des conseils et une formation appropriés en matière de concurrence.

Nous ne devons pas offrir, promettre ou donner aux personnes suivantes – ni leur en demander ou en accepter – tout avantage indu, directement ou indirectement :

- fonctionnaires,
- candidats à des élections, partis politiques ou représentants de partis,
- dirigeants communautaires ou autres personnes ayant la confiance du public,
- employés du secteur privé (y compris des personnes dirigeant une entreprise du secteur privé ou y travaillant à d'autres titres) pour obtenir, conserver ou orienter des marchés ou pour obtenir tout autre avantage inapproprié dans l'exercice des activités de l'entreprise. Nous devons aussi être à l'affût de la possibilité que des arrangements commerciaux et des contributions à des organismes de bienfaisance servent à couvrir la corruption. Les arrangements commerciaux et les dons de bienfaisance ne peuvent être faits qu'en conformité avec les normes d'intégrité commerciale et de contrôle préalable.

Présents, repas d'affaires, divertissements

Les salariés ne doivent pas être influencés par l'octroi de faveurs et ne doivent pas essayer d'influencer d'autres personnes en leur prodiguant irrégulièrement des faveurs. Les salariés peuvent uniquement proposer ou accepter des repas d'affaires raisonnables ainsi que des présents symboliques, lorsque cela est approprié selon les circonstances. Ils n'ont pas le droit d'accepter ni de proposer des présents, des divertissements et des repas d'affaires, lorsqu'un tel comportement peut donner l'impression d'influencer irrégulièrement la relation d'affaires concernée.

Afin d'évaluer la situation à la lumière des règles précédentes, les salariés doivent se ré-

férer à la politique applicable au sein de BATIPRO SA. Si une telle politique n'existe pas, ils doivent suivre les pratiques locales les plus strictes afin d'éviter ne serait-ce que l'apparence de transactions irrégulières. En cas de doute, les salariés doivent demander assistance à leur supérieur hiérarchique ou au Département Ressources Humaines. Aucun salarié ne peut proposer à un tiers ni accepter de la part d'un tiers des présents sous la forme suivante, quelle qu'en soit la valeur :

- argent
- prêts
- commissions
- autres avantages monétaires similaires.

Gestion de l'information

L'information confidentielle comprend, par exemple, les renseignements techniques sur nos procédés ou produits, les plans et croquis, les listes de fournisseurs ou prix de vente, les stratégies marketing, celles relatives au coût, à la tarification, au marketing ou au service, les rapports financiers non publics et toute information relative aux ventes d'actifs, fusions et acquisitions.

Pour protéger l'information confidentielle, nous devons :

- choisir avec soin l'endroit où nous discutons de l'information confidentielle
- choisir avec soin la méthode et le lieu d'enregistrement de l'information confidentielle
- nous abstenir de divulguer ou d'utiliser une information confidentielle pour notre propre intérêt ou avantage personnel
- signer un accord de confidentialité avec toute personne externe à BATIPRO SA avant d'aborder avec elle toute information confidentielle. Lorsque de l'information confidentielle est offerte ou demandée, il est important de s'assurer que les parties prenantes comprennent et acceptent les conditions auxquelles ces renseignements peuvent être fournis.

La loi confère certains droits aux détenteurs de propriété intellectuelle. Nos marques de commerce et d'autres forme de propriété intellectuelle font partie des actifs les plus précieux de BATIPRO SA. Pour les protéger nous devons:

- nous familiariser avec toutes les politiques et procédures internes relatives à la propriété intellectuelle et à l'utilisation des marques
- surveiller la violation potentielle de nos droits de propriété intellectuelle (utilisation interdite, par exemple) par des employés, clients, fournisseurs et concurrents
- interdire à nos clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux d'utiliser le nom ou la marque de BATIPRO SA sans autorisation appropriée
- nous assurer que des tiers signent un accord de confidentialité au besoin pour protéger notre propriété intellectuelle. Nous devons aussi respecter les droits de propriété intellectuelle d'autres

parties telles que nos fournisseurs et clients. Il est particulièrement important de s'en rapp

ler avant de copier et de distribuer des documents écrits ou électronique.

Le succès continu de BATIPRO SA dépend de l'utilisation des informations confidentielles et de leur non divulgation à des tiers. A moins que cela ne soit requis par la loi ou autorisé par la Direction Générale de BATIPRO SA, les salariés n'ont pas le droit de divulguer les informations confidentielles ni d'en autoriser la divulgation.

Cette obligation continue à s'appliquer après la cessation du contrat de travail de chaque salarié. Les salariés doivent faire de leur mieux pour éviter toute divulgation malencontreuse,

en faisant notamment preuve du plus grand soin lors de l'enregistrement ou de la transmission des informations confidentielles de BATIPRO SA respecte les intérêts similaires que les tiers peuvent avoir en matière de protection des informations confidentielles. Dans le cas où des tiers (comme les clients, les associés ou les fournisseurs) partagent des informations confidentielles avec BATIPRO SA, de telles informations doivent être traitées avec le même soin que les informations confidentielles de BATIPRO SA. Dans le même état d'esprit, les salariés doivent protéger les informations confidentielles qu'ils ont pu acquérir au cours de leurs emplois précédents.

Fraude, Protection des biens, Comptabilité

Toutes les opérations financières doivent être dûment comptabilisées selon les procédures comptables de BATIPRO SA. La tenue de dossiers fidèles et exacts concerne aussi tous les domaines non financiers, de l'exploitation à la fermeture de l'entreprise.

Nous ne devons pas fausser intentionnellement les dossiers de BATIPRO SA ni créer ou participer à la création de dossiers destinés à camoufler une opération illicite.

Certaines activités peuvent comporter des avantages pour BATIPRO SA, mais également pour l'employé qui les accomplit, et la distinction entre les deux peut être difficile à établir. Par conséquent, il est important que le supé-

rieur hiérarchique de l'employé l'autorise à l'avance à utiliser les biens ou les services de BATIPRO SA si cette utilisation ne profite pas uniquement à de BATIPRO SA.

Par conséquent, nous ne devons pas :

- obtenir, utiliser ou détourner des biens ou des ressources financières de BATIPRO SA pour notre usage ou intérêt personnel ;
- transformer ou détruire la propriété de BATIPRO SA sans autorisation de la Direction Générale en bonne et due forme ;
- enlever les biens de BATIPRO SA ou utiliser ses services sans l'autorisation préalable de la Direction Générale.

Relations avec les gouvernements, les médias, et les investisseurs

- Les relations gouvernementales comprennent tous les contacts avec des gouvernements, leurs organismes et représentants, dans tous les pays et régions du monde. Dans nos interactions avec les gouvernements :
- nous coopérons en répondant à toute demande d'information légitime ou en collaborant à des enquêtes réglementaires tout en affirmant les droits légaux fondamentaux de BATIPRO SA
- nous devons prendre les mesures qui s'imposent avant de transmettre des renseignements à une autorité gouvernementale afin d'en protéger la confidentialité
- nous ne devons pas utiliser les services d'un fonctionnaire, sauf en vertu d'un contrat écrit conclu avec l'administration d'un gouvernement qui précise la nature des services à rendre. Dans certains pays, l'embauche d'un fonctionnaire pour

quelque travail que ce soit est interdite; nous limitons les cadeaux ou invitations aux représentants de l'État de façon à ne pas enfreindre la loi ni nuire – ou sembler nuire – à la réputation de ces représentants ou à celle de BATIPRO SA, de quelque façon que ce soit.

- Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou au département Ressources Humaines de BATIPRO SA si vous avez des questions sur vos interactions avec des représentants de l'État.
- Les communications avec les médias, les investisseurs et les analystes incombent

aux personnes dûment mandatées de BATIPRO SA. Toute demande de ces parties doit être adressée au service des Communication avec les médias ou des Relations avec les investisseurs, selon le cas. Les employés de BATIPRO SA doivent faire preuve d'un haut niveau d'intégrité et de transparence, en évitant de divulguer, sans autorisation de leur supérieur hiérarchique ou de la Direction Générale, de manière sélective, une information exclusive ou non publique. Nous ne devons pas présenter nos opinions personnelles comme étant celles de BATIPRO SA.

Rapport ou conduite illégale ou non conforme

- Les salariés doivent rapporter à leur supérieur hiérarchique, aux membres compétents ou du Département des Ressources Humaines toute pratique ou tout acte qu'ils tiennent pour inappropriés ou illégaux en vertu de ce présent Code. Selon la nature de l'affaire, les violations peuvent être directement rapportées aux plus hauts échelons, y compris au Directeur Général et/ou à la personne en charge de ces questions.
- Lorsque cela est approprié, les plaintes peuvent être rapportées de manière confidentielle. L'ensemble des plaintes doivent être correctement examinées. BATIPRO SA interdit quelconques représailles à l'encontre des salariés qui rapportent des problèmes en toute bonne foi, étant entendu que les droits de la personne incriminée seront également protégés.

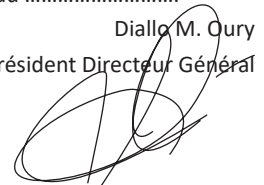
Inobservation de la présente charte

- Chaque salarié doit veiller à observer l'ensemble des dispositions de ce présent Code et à chercher toute assistance nécessaire auprès de son supérieur hiérarchique ou du Département des Ressources Humaines. Il relève de la responsabilité individuelle de chaque employé d'agir « correctement » et d'assurer les plus hautes normes d'intégrité; cette responsabilité ne peut être déléguée.
- En cas de doute, les employés doivent toujours être guidés par les principes de base énoncés dans l'introduction du présent Code de Conduite.

Toute inobservation du présent Code de Conduite peut conduire à des mesures disciplinaires et, le cas échéant à des poursuites judiciaires ou des sanctions pénales y compris la résiliation du contrat de travail)

Le présent « CODE DE CONDUITE » entre en vigueur à compter du

Diallo M. Oury
Président Directeur Général



NOS POLITIQUES

Politique de Qualité - Sécurité – Environnement

Depuis 2010 la Guinée connaît un développement accéléré de ses projets d'infrastructure publique et minière qui a favorisé une forte croissance de la demande de main d'oeuvre qualifiée dans les secteurs du BTP et des services.

En tant qu'acteur majeur des grands projets nationaux, BATIPRO ambitionne de devenir un partenaire privilégié au niveau local pour les entreprises Internationales à travers la fourniture de produits et services conformes aux normes les plus strictes tout en prenant en considération les aspects sécuritaires et environnementaux.

Pour atteindre cet objectif et pérenniser la confiance de toutes les parties intéressées, BATIPRO devra démontrer sa capacité à fournir des services de qualité avec des procédés sécuritaires et respectueux de l'environnement.

À cet effet, la Direction de BATIPRO SA a décidé de mettre en place un Système de Management Intégré Qualité, Sécurité et Environnement conformément aux référentiels ISO 9001, ISO 45001 et ISO 14001 et de veiller à son amélioration continue.

Par cette démarche nous, BATIPRO S.A, nous engageons à :

- Impliquer et responsabiliser l'ensemble de nos collaborateurs dans l'identification des besoins et attentes de nos parties intéressées afin d'accroître de façon durable leur satisfaction ;
- Promouvoir l'amélioration continue de nos performances, tout en veillant au respect des dispositions légales et réglementaires, ainsi que toute autre exigence applicable à nos activités ;

- Améliorer l'organisation interne et accroître notre performance dans la réalisation des marchés.
- Procurer des conditions de travail sûres et saines pour la prévention des traumatismes et pathologies liés au travail ;
- Consulter et faire participer les travailleurs à développer une véritable culture de santé et de sécurité au travail ;
- Eliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail ;
- Identifier et évaluer les risques environnementaux liés à nos activités ;
- Améliorer la maîtrise de nos impacts environnementaux en s'assurant du respect des dispositions légales et réglementaires ;
- Favoriser une utilisation durable des ressources et prévenir les pollutions.

La Direction de BATIPRO exhorte l'ensemble du personnel à contribuer par son comportement et son appui quotidiens à la réussite du SMI.

Enfin, la Direction s'engage à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour communiquer largement cette vision afin d'atteindre les objectifs fixés et améliorer constamment le système mis en place.

Diallo M. Oury
Président Directeur Général



Politique de formation

Afin de garder sa place de partenaire privilégié et de surtout devenir un acteur incontournable dans son domaine, BATIPRO s'engage à établir un processus d'identification des besoins de formation et à orienter ses actions afin de permettre aux employés d'acquérir, de maintenir et surtout de perfectionner leurs compétences. Cette politique s'adresse à tous les employés de l'entreprise.

- Planifier, organiser et évaluer les activités de formation
- Informer et faciliter l'accès aux activités de formations.

- Evaluer les besoins de formations et établir les priorités en regard du développement des employés.
- Etablir des objectifs et suivre avec l'employé son cheminement au niveau du développement de ses compétences.
- Promouvoir des programmes de formations accès sur le développement des employés.
- Sélectionner des Consultants ou des cabinets de formations pour diffuser la formation requise.

N'oubliez pas qu'il appartient à chacun de veiller à son développement, d'en être responsable et d'y consacrer le temps et les efforts afin de réussir et de progresser au sein de BATIPRO

Politique de rémunération

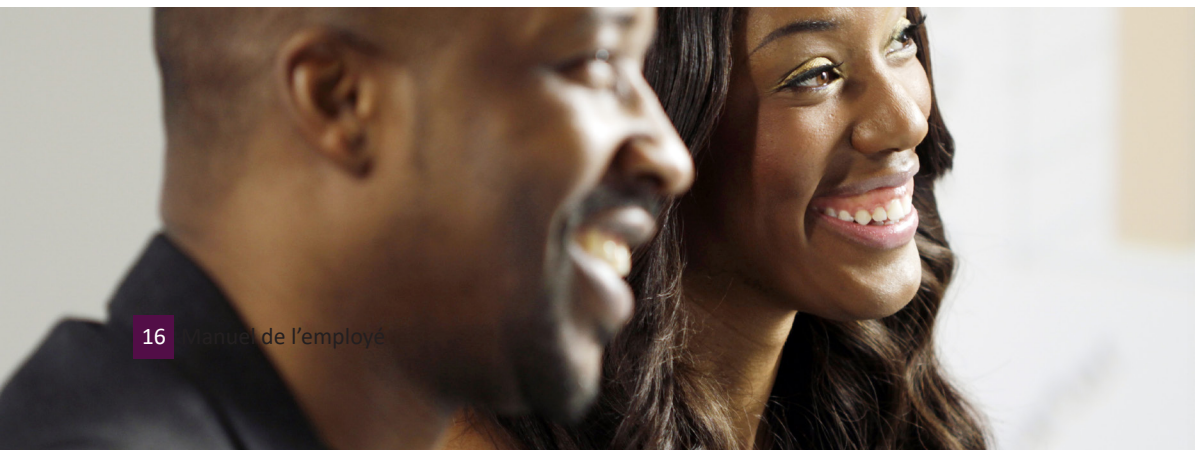
SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX ATTRIBUES AUX EMPLOYES DE BATIPRO

Dans sa politique de rémunération, BATIPRO SA attribue à ses employés des salaires et avantages sociaux attrayants et compétitifs. Le niveau de rémunération à BATIPRO se classe parmi celles les plus hautes appliquées sur le secteur d'activité et le marché du travail.

Parmi les avantages sociaux en vigueur à BATIPRO, on peut citer :

- La couverture médicale des employés et de leur famille légale
- La restauration gratuite des employés

- Le transport gratuit des employés sur sites
- L'attribution de primes exceptionnelles (numéraires et non numéraires) aux employés ayant réalisé des hautes performances individuelles (voire Politique de Récompenses et de Reconnaissance)
- La subvention de formations professionnelles et diplômantes
- Des prêts sociaux (long et moyen termes), avance et acompte sur salaire



MISE A JOUR DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

1. Sous la direction du Directeur des Ressources Humaines, la politique de rémunération et les échelles de salaire en vigueur sont révisées annuellement et aussi souvent que cela est nécessaire de façon à refléter les conditions du marché du travail et d'assurer des normes de gestion salariale équitables.

2. Le Directeur des Ressources Humaines présente ses recommandations au Comité de Direction qui, à son tour, valide et présente au Président Directeur Général les modifications à la politique de rémunération, aux échelles salariales et à la masse salariale qui s'applique au personnel de soutien.

MISE À JOUR DU SYSTÈME

La Direction des Ressources Humaines est également responsable de coordonner l'information nécessaire à la tenue à jour du système d'évaluation des postes et des données

touchant les salaires sur le marché du travail, de même que le contrôle de la qualité des descriptions de postes.

ÉQUITÉ SALARIALE

Les salaires sont définis à BATIPRO, de manière équitable. La détermination d'un salaire équitable sera effectuée en fonction de l'expérience et de l'ancienneté des titulaires dans leur poste. Suivant cette étape, des recommandations sont faites à la Direction Générale pour redressements salariaux dans les cas où les salaires des personnes en cause sont en dessous d'un niveau de salaire équitable. La date d'entrée en vigueur sera normalement celle où la décision de la Direction Générale aura été rendue.

Les salaires sont révisés de manière périodique, par année, et il sera possible, dans des cas jugés exceptionnels, de procéder à une

révision de salaire d'un employé en cours d'année. Pour ce faire, les supérieurs hiérarchiques de l'employé concerné peuvent soumettre une demande à la Direction Générale, via la Direction des Ressources Humaines.

Diallo M. Oury
Président Directeur Général



Des pros à votre service !

POLITIQUE DE RECONNAISSANCE ET DE RECOMPENSE

BATIPRO SA est une entreprise de Construction en Bâtiment et Travaux Publics et de Mise à Disposition de Personnel. Elle ambitionne de devenir et demeurer l'entreprise la plus performante dans ses domaines de compétences.

Pour atteindre cet objectif, la Direction de Batipro veille à s'assurer de l'engagement de chacun de ses membres à promouvoir et exercer, en toute circonstance, une approche du travail axée sur la Performance individuelle et collective. Cette démarche représente la meilleure garantie d'une amélioration continue des performances.

Par conséquent, la Direction de Batipro encourage et reconnaît les performances de ses travailleurs à la base de la pratique sécuritaire du travail, la motivation et la ponctualité.

Ce programme a été développé pour encourager et récompenser les travailleurs qui apportent une contribution significative au succès des activités de l'entreprise et à l'amélioration de ses performances QSE. Il sert aussi à valoriser, de façon professionnelle et personnelle, les réalisations positives des employés.

Cette valorisation peut se faire par des moyens aussi simples qu'une mention dans le tableau d'honneur de l'entreprise, un encouragement verbal lors de rencontres informelles, une présentation de la réalisation par la personne lors d'une réunion de comité, etc.

La valorisation ne doit pas avoir pour effet de pénaliser les autres membres du personnel. Mais il pourra être envisagé d'accorder des privilèges ou de gratifier matériellement les personnes.





BATIPRO

Des pros à votre service !

Immeuble TOMBO, Face mosquée de Tombo, 4e étage,
Quartier Tombo - C/Kaloum - B.P: 2345 CONAKRY - GUINEE

+224 623 92 62 68 / +224 625 20 39 03 / (+224) 625 23 11 72

contact@batiprobtp.com

www.batiprobtp.com