

Charte du Savoir-Etre

Par cette charte, l'entreprise s'engage à mettre en place le « **Savoir-Etre** », en application des principes de la **loi Pacte**, de la **déclaration de « Raison d'Etre »**, en application des principes de l'**OIT R206 et C190** et en application des **articles L. 1152-1 du code du travail**.

En respect des obligations du code du travail :

Article L. 1152.4 : l'entreprise a l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L. 4121-1 : l'entreprise a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé physique et mentale de ses salariés en mettant en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés.

Préambule

Le savoir-être doit être un **principe fondamental** inhérent au bon fonctionnement de l'entreprise. Ses dirigeants doivent l'incarner, s'en sentir responsable et responsabiliser leurs collaborateurs. Cette notion s'accompagne de mesures concrètes, faisant l'objet d'une évaluation et d'un contrôle.

L'entreprise s'engage à édicter des **règles claires** auprès de son management et de ses collaborateurs, qui doivent porter le savoir-être.

1. La place du management
 - 1.1. Réhabiliter les compétences indispensables au management
 - 1.2. Décorrélérer les promotions
2. La place de la formation
 - 2.1. Formation des managers
 - 2.2. Formation des collaborateurs
3. La place du contrôle
 - 3.1. Contrôle avant la prise de poste
 - 3.2. Contrôle durant l'encadrement
4. La place du médiateur
 - 4.1. Auprès des encadrants
 - 4.2. Auprès des collaborateurs

1 La place du management

1.1 Réhabiliter les compétences indispensables au management

L'encadrement requiert des compétences particulières qui doivent être reconnues comme indispensables lors d'une embauche ou d'un changement de position dès lors que le poste comporte le management d'une équipe.

A l'embauche, dès lors que le poste comporte l'encadrement d'un ou de plusieurs collaborateurs, les critères de sélection doivent comporter des tests d'aptitude au management. Ces tests sont une condition obligatoire à l'établissement du contrat de travail. Un score minimum est exigé, en dessous duquel le management d'équipe est fortement déconseillé.

1.2 Décorrélér les promotions

L'entreprise s'engage à ne pas pénaliser les carrières ne comportant pas de dimension managériale.

Un collaborateur, quel que soit son niveau de compétence, n'est pas nécessairement apte à encadrer une équipe, nonobstant ses capacités professionnelles, intellectuelles et relationnelles. Il ne doit pas être pénalisé dans sa progression.

2 La place de la formation

2.1 Formation des managers

Les résultats aux tests d'aptitude au management sont utilisés pour orienter le salarié accédant à un poste de management vers des formations adaptées.

Ces formations sont obligatoires.

Ces formations sont dispensées par des organismes spécialisés.

2.2 Formation des collaborateurs

Le savoir-être concerne tous les collaborateurs. L'entreprise s'engage à proposer différents modules de formation à l'ensemble des collaborateurs. Ils sensibilisent l'ensemble des collaborateurs aux règles du « **savoir-être** » en entreprise. Ils sont dispensés de façon régulière par les services des ressources humaines qui peuvent faire appel à des compétences extérieures.

3 La place du contrôle

L'évaluation s'exerce en amont et en aval de la prise de poste.

3.1 Contrôle avant la prise de poste

L'évaluation avant la prise de poste est effectuée à l'aide de tests donnant lieu à une évaluation objective. Il concerne les nouveaux embauchés et les salariés qui accèdent à un poste de management.

L'évaluation est obligatoire.

En dessous d'un certain score, le management d'équipe est fortement déconseillé.

3.2 Contrôle durant l'encadrement

Le salarié en position de management fait l'objet d'une évaluation annuelle de la qualité de son management.

Les critères d'évaluation sont mis en place par un organisme spécialisé[1] sont annexés au contrat de travail.

Les enquêtes de satisfaction des collaborateurs ne sont qu'un des éléments de cette évaluation.

4 La place du médiateur

Le médiateur[2] garantit le bon fonctionnement du « Savoir-Être » au quotidien. Il permet à tous les salariés de recourir à ses services sans donner lieu à des procédures répressives.

L'entreprise s'engage à respecter le secret des entretiens.

4.1 Auprès des encadrants

Le médiateur permet d'orienter les managers au quotidien dès lors qu'ils rencontrent des difficultés de management.

Le médiateur conseille et délègue auprès d'un organisme de formation le cas échéant.

4.2 Auprès des collaborateurs

Le médiateur s'engage à :

- Être à l'écoute de tous les salariés quel que soit leur niveau de responsabilité.
- Identifier les problèmes.
- Conseiller et proposer des solutions.
- Respecter la volonté du collaborateur

Il ne peut pas déclencher une procédure de harcèlement sans y être expressément autorisé par l'intéressé.

[1] Organisme spécialisé de conseil externe mettant en place une grille spécifique à l'entreprise.

[2] Le médiateur est couvert par l'obligation de réserve. Il ne peut en aucun cas révéler ce qui lui est confié sans accord, quelles que soient les circonstances.