

# CHARTRE DES VALEURS

## RESSOURCES HUMAINES

SEPTEMBRE 2014



La qualité de nos services et l'attention portée à nos clients sont les piliers qui assurent la pérennité et le développement de l'entreprise. Or, ils sont intimement liés à l'engagement de chacun de nos collaborateurs et à l'esprit de responsabilité que nous souhaitons développer. Nous plaçons donc la cohésion de l'équipe et l'épanouissement de chacun au cœur de notre stratégie « ressources humaines », mais plus largement de notre projet d'entreprise. Pour atteindre cet objectif, nous pensons que les relations sociales doivent s'appuyer sur un socle de valeurs fortes. Salariés et dirigeants de TVA œuvrent ensemble, dans un dialogue ouvert et constant, pour les rendre concrètes.

La présente Charte témoigne de cette volonté de valoriser le capital humain et d'en faire la source principale de la confiance que nous accordent nos clients. Elle s'articule autour de quatre principes : le respect, la responsabilité, la confiance et l'équité.

### LE RESPECT

Le respect des autres et de soi est la condition du vivre ensemble. Il permet le travail d'équipe ; il favorise l'émancipation personnelle et collective ; il est indispensable à la confiance et oblige à l'équité. Il détermine donc le comportement de chacun dans l'entreprise.

#### *Faire vivre un dialogue permanent*

Le respect réside dans la qualité du dialogue social développé dans l'entreprise. L'expression et la compréhension des aspirations et des difficultés personnelles sont prises en compte chaque fois que cela est possible. Chacun est libre de prendre la parole sur la conduite de son travail. Chacun est encouragé à contribuer, par ses idées, son expertise et son expérience, à la stratégie, à la performance et à l'amélioration continue de l'organisation de l'entreprise.

#### *Rechercher l'équilibre pour tous*

Il ne peut y avoir de performance, de qualité et d'efficacité sans que chaque salarié puisse trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela implique le strict respect par l'entreprise de la vie privée de chacun de ses collaborateurs. Dès lors, pour la prise des congés et l'organisation du travail, comme pour la mise en place d'éléments complémentaires de rémunération, nous veillons à faire vivre un esprit de solidarité.

Nous nous engageons aussi à lutter contre toutes les formes de précarité, ce qui implique de limiter le recours aux contrats précaires et de les transformer dès que possible en contrat à durée indéterminée.

### LA RESPONSABILITE

L'esprit d'entreprise, la prise d'initiative et l'autonomie sont reconnus et encouragés par l'entreprise. Cela implique que chacun doit assumer, à son niveau, la responsabilité de ses actes. Nous reconnaissons à tous le droit à l'erreur, qui est source d'apprentissage et d'amélioration de la qualité.

En contrepartie, la dissimulation et la répétition des erreurs contreviennent à l'esprit de responsabilité que l'entreprise promeut. La délégation de responsabilité est la preuve concrète de la confiance que nous accordons à chacun de nos collaborateurs.

#### *S'imposer la transparence*

Dans toutes les décisions que nous prenons, la prise de responsabilité nous impose de fournir les explications aux intéressés. Cela concerne notamment le recrutement, la formation, les rémunérations et éventuellement l'application de sanctions. C'est en s'informant réciproquement que la confiance s'instaure.

#### *S'assurer de la sécurité et de la santé*

La santé et la sécurité des collaborateurs de l'entreprise sont notre première responsabilité. Un travail régulier d'évaluation des mesures engagées en la matière est réalisé. Premier domaine de solidarité, les salariés doivent veiller en fonction de leur compétence à leur sécurité mais aussi à celles de leurs collègues.

### LA CONFIANCE

Tout collaborateur bénéficie de la confiance de l'entreprise. Elle régit aussi les relations avec les autres parties prenantes : clients, fournisseurs, partenaires ... Jamais acquise, elle repose sur l'attention et l'action de chacun tout au long de la vie professionnelle. Elle se formalise aussi dans des étapes importantes de la relation de travail.

---

## Accueillir chacun

Le premier acte qui instaure la confiance est l'accueil. Le livret d'accueil, comme le parcours d'intégration que nous mettons systématiquement en place en constituent les principaux éléments. Nous nous engageons aussi à mettre en place, au cours des trois premiers mois, des entretiens d'évaluation mensuels d'intégration.

---

## Participation

La confiance repose sur notre capacité à reconnaître la participation de chacun au développement de la société. C'est pour cela que des temps d'échanges réguliers sont organisés. Un séminaire réunissant l'ensemble des collaborateurs est organisé chaque année. Outre l'évaluation commune de la stratégie conduite par la société, c'est le moment privilégié pour faire évoluer ensemble nos méthodes de travail.

La participation implique aussi que les collaborateurs bénéficient d'une part de la richesse créée par l'entreprise.

---

## Ecoute et dialogue

La participation de tous ne peut avoir de sens que si l'entreprise reste à l'écoute de chacun. C'est pour cela que des entretiens annuels d'évaluation sont systématiquement organisés. L'écoute réciproque doit permettre de se fixer des objectifs communs pour améliorer les compétences, et favoriser la performance et l'épanouissement individuels.

# L'EQUITE

Envisager chacun dans sa singularité, sans a priori ni préjugé, est le levier qui permet à notre projet d'entreprise de se nourrir des différentes sensibilités et de renforcer ainsi notre créativité. C'est pour cela que nous traitons les relations sociales avec le plus d'équité possible. Ne pas distinguer les collaborateurs par leurs sexe, origine ethnique, religion ou conviction, handicap, âge, orientation sexuelle ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour chaque collaborateur et dirigeant de l'entreprise.

---

## Recrutement

Recruter implique de choisir entre différents profils. Dans le processus de sélection, seuls les critères suivants sont retenus : la compétence à occuper un poste, le potentiel ressenti pour progresser et faire progresser l'entreprise, l'aptitude à partager nos valeurs, la capacité à prendre des responsabilités aussi bien dans l'entreprise qu'en dehors. Pour prévenir préjugés et toute discrimination fondée sur un motif illicite, nos processus de recrutement font appel à un principe de regards croisés à tous les stades.

---

## Formation

Moteur de l'accroissement du potentiel de chacun, l'entreprise élabore chaque année un plan de formation. En amont, les salariés expriment leur besoin et formulent leurs souhaits. L'entreprise s'engage à assurer l'égalité de tous aux crédits de formation professionnelle dans le respect de l'intérêt de l'entreprise et de son développement. Elle apporte une information régulière aux salariés sur le DIF.

Cette responsabilité s'exprime aussi dans un politique d'accueil de stagiaire, qui veille à définir pour chaque stage un projet spécifique formalisé. Nous nous engageons aussi à accompagner les collaborateurs en alternance pour leur assurer les meilleures chances de succès dans leur parcours de professionnalisation.

---

## Promotion et rémunération

La politique de rémunération est un facteur essentiel d'équité en stimulant la réalisation des objectifs individuels de développement. Les différences de rémunération doivent donc dépendre uniquement de la compétence, du niveau de responsabilité et du potentiel individuel.

---

## Séparation

La séparation, moment souvent délicat pour les personnes et l'entreprise, doit être abordée avec justice et respect de la dignité de ceux qui sont concernés.

***Nous entendons faire partager par tous ces valeurs. Aussi, cette charte est diffusée à chaque collaborateur et est publiée sur notre site internet à l'intention de nos partenaires et de toutes personnes souhaitant nous rejoindre.***

***Pour aller plus loin, TVA a signé en août 2014 la charte de la diversité.***