



Charte de déontologie des dirigeants salariés

Valeurs et principes de comportement et d'action

1 - La loyauté

Vis-à-vis de :

L'employeur : sincérité, fiabilité et transparence des informations et rapports associés, engagement et détermination sur les objectifs de l'Entreprise et solidarité avec la politique de l'entreprise,

L'équipe dirigeante et ses pairs : intégrité, solidarité dans les décisions, soutien dans les difficultés (professionnelles ou personnelles) et autres parties prenantes, internes et externes : devoir d'information et de communication reflétant la réalité des faits et des politiques, en particulier auprès du personnel et de ses instances. La plus grande information possible sur les objectifs (dans la limite des intérêts stratégiques de l'Entreprise) en conformité avec les normes et les règles.

2 - Le courage

La capacité à assumer pleinement ses responsabilités est indissociable du métier de dirigeant. Le dirigeant salarié, dans le cadre de ses missions, assume pleinement, sur tous les plans, les conséquences des résultats positifs et négatifs des activités dont il a la responsabilité, vis-à-vis de l'Entreprise, de ses collaborateurs et des tiers (société civile, fournisseurs etc.....). En première ligne, il est responsable de la conduite des actions prioritaires et domaines sensibles.

3 - L'exemplarité

Le dirigeant salarié a vis-à-vis de la société civile et de l'opinion une mission de référent moral et professionnel sur deux axes : Le comportement dans et à l'extérieur du champ professionnel : respect des règles de courtoisie, de civisme et de citoyenneté. L'empathie se manifeste par la capacité à écouter et à raisonner du point de vue de l'autre tout en restant en prise avec les réalités.

4 - L'engagement professionnel

Fort et durable, il s'inscrit dans le respect de soi-même et de ses principes éthiques. Le travail demeure une valeur essentielle pour les dirigeants salariés au plan de la réflexion (stratégie à long terme), pour l'exercice de son activité professionnelle, du suivi et de l'entretien de ses compétences et de son employabilité (santé physique et professionnelle, gestion de son stress, formations,...). Le respect de la parole donnée, à titre individuel et collectif est une condition de la crédibilité de l'engagement du dirigeant. Il contribue à la création et l'entretien d'un climat de confiance.

5 - Le respect d'autrui

Le respect des personnes est au cœur de l'exercice de l'autorité inhérente aux responsabilités du dirigeant salarié, qu'il s'agisse de la santé physique et morale des salariés ou partenaires (stress), de leur sécurité et de leurs droits.

6 - La promotion de la qualité de la vie au travail

Les salariés aspirent à une meilleure qualité de vie au travail, laquelle participe aux performances individuelles et collectives. Aussi le dirigeant salarié a, notamment, pour devoir de : donner du sens à l'action par une communication transparente, proposer des objectifs réalistes et réalisables, favoriser le développement personnel, l'employabilité, l'épanouissement des collaborateurs et leur ascension sociale, faciliter et soutenir leurs réalisations par des actions d'accompagnement, encourager la réussite d'équipe et individuelle en favorisant une solidarité forte.

7 - L'adhésion à des règles de rémunération cohérentes, lisibles et mesurables

Les dirigeants salariés adhèrent aux principes généraux de rémunération tels que définis pour les mandataires sociaux, dans le gouvernement d'entreprise. Ils sont soucieux de la lisibilité des rémunérations et de leur cohérence entre dirigeants par rapport aux pratiques de rémunération applicables aux salariés de l'entreprise. Les dirigeants salariés attachent une attention toute particulière au niveau, en valeur absolue, de l'ensemble des composantes de leurs rémunérations. Ce niveau prend en compte les risques liés à la fonction et est étroitement corrélé à la création de valeur, tangible, durable et globalement mesurable.

8 - Un comportement de citoyen responsable

La responsabilité citoyenne du dirigeant salarié s'exprime dans l'exercice de ses missions au sein de sa propre entreprise. A titre individuel, en dehors de l'entreprise, le dirigeant salarié s'efforce de participer activement à la résolution des problèmes sociaux, sociétaux et environnementaux de la société civile.

Sénat, 29 juin 2009 à Paris
pour la FNCD, le Président Jean-Louis Chambon,

