



Travailler chez AtticorA, ça veut dire quoi ? Pourquoi une charte ?

C'est un document qui énonce **les principes fondamentaux** de l'entreprise pour **favoriser l'atteinte d'objectifs communs**.

Elle vise à ce que l'ensemble des travailleurs **s'accordent** sur :

- **les objectifs à poursuivre**
- **les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir**
- **les manières de vivre, travailler ensemble.**

La définition du contrat de travail dans le droit du travail :

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre sa force de travail à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

La charte de travail dans laquelle s'inscrit ce contrat définit les principes généraux comme les objectifs communs et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir

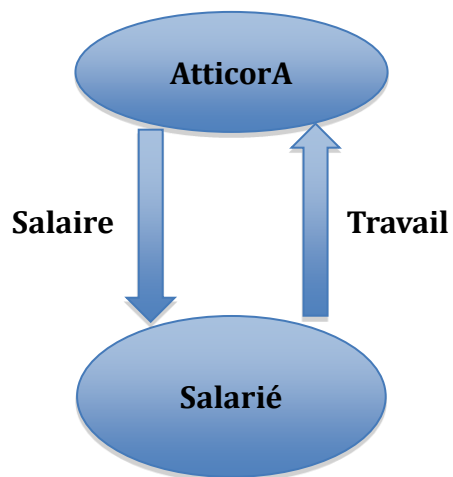
Par ce biais, la charte constitue **le socle du contrat de travail** auquel chacun d'entre-nous souscrit lorsqu'il exerce son métier au sein d'AtticorA.

Si un contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre sa force de travail à la disposition d'une autre personne (morale) sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération, c'est aussi des engagements réciproques sur des principes plus généraux comme les objectifs communs et les manières de travailler ensemble. La charte permet de définir les contours des relations et les moyens mis en œuvre

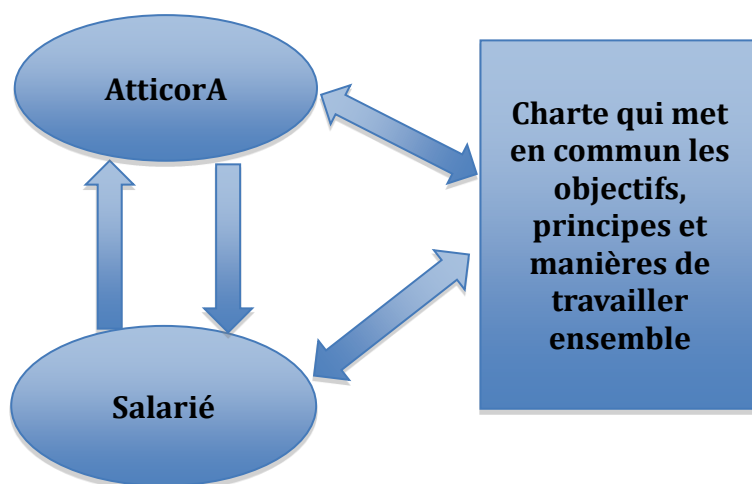
Un contrat de travail n'est pas juste un accord et des obligations en matière de salaire payé par l'entreprise pour un travail fourni par le salarié.

Concrètement, lors de la signature d'un contrat de travail, ce sont deux parties, AtticorA et le futur salarié, qui s'engagent à s'inscrire dans les principes énoncés dans la charte et à les faire vivre quotidiennement

Un contrat de travail du
« chacun pour soi » Notion de
compétition : que le meilleur gagne



Un contrat de travail qui vise une cohésion
au service.
Notion de coopération (voir [en vidéo](#))



Ainsi, de par sa dimension commune et les engagements réciproques qu'elle génère, la charte a pour visée de créer une **cohésion** entre les différents participants au projet AtticorA.

Cohésion

*Force d'attraction qui fait se tenir solidement entre elles les molécules d'un corps
Résultante des forces convergentes qui tendent à maintenir l'unité d'un ensemble
En chimie la cohésion de la matière correspond à la force qui s'exerce entre les molécules d'un corps, s'opposant à leur séparation*

AtticorA, un projet, des objectifs communs :

Le projet d'AtticorA est de s'investir dans la transition énergétique en construisant, dans un territoire, de l'habitat :

- performant tant du point de vue énergétique que de la qualité de vie qu'il propose, qui puisse être le cadre du développement des interactions entre habitants en mutualisant des communs, en favorisant les espaces d'échanges sans perdre l'intimité nécessaire aux individus

- sain et respectueux de l'environnement depuis la phase de chantier jusqu'à l'empreinte écologique de la construction dans l'ensemble de son cycle de vie.

- intégrant les activités qui s'y rapportent : production alimentaire, production énergétique, production de matériaux nécessaires à la construction...

Et en proposant un cadre de travail qui s'inscrive dans le même projet :

- promouvoir un cadre de travail sain et respectueux des hommes et des femmes, et de leur environnement de travail,

- intégrant des compétences techniques autant que humaines,

- qui permette le développement de l'entreprise (le commun) autant que le développement personnel pour que chacun puisse mener une trajectoire professionnelle satisfaisante.

Construire ? Qu'est-ce que c'est pour AtticorA ? Ce n'est pas juste assembler des matériaux dans les règles de l'art et édifier un simple objet matériel qu'est un bâtiment. L'ambition de l'entreprise est d'envisager la construction et l'habitat au travers d'un ensemble d'enjeux écologiques et sociaux qui selon elle en sont indissociables.

Habiter, c'est investir un territoire, avec ses ressources, son tissu économique. C'est y travailler, s'y investir collectivement, bref y vivre ensemble dans la diversité que cela implique.

Créer de l'habitat selon les fondements d'AtticorA, c'est :

S'organiser et se mobiliser pour construire avec des ressources locales qu'elles soient humaines ou matérielles. C'est être en mesure de transformer ces ressources en matériaux, savoirs et énergie liés à l'habitat.

Opérer des choix d'aménagement et d'activité et se donner les moyens d'une manière de vivre, d'habiter, d'œuvrer collectivement dans le respect de chacun et de l'environnement.

Construire un hameau H₂O, c'est une suite de moments qui s'enchaînent et s'articulent grâce au travail d'hommes et de femmes chacun dans leur domaine.

Le projet s'inscrit plus largement dans la proposition de réaliser et mettre au point l'ensemble des composants nécessaires à la construction et plus largement à habiter.

Tout d'abord, il y a la conception d'un projet qui s'articule autour d'un projet défini par en partenariat avec les collectivités, les particuliers, les entreprises du territoire donné.

Chaque corps de métier réalise les études techniques et les plans de réalisation de son domaine de compétences

Ensuite il s'agit de convertir cette phase de conception en la mettant en œuvre suivant les règles de l'art sur le chantier grâce aux compagnons.

D'autres produisent les matériaux quand leurs collègues veillent au bon fonctionnement et à l'innovation en ce qui concerne les outils de productions, machines, infrastructures et logistique.

Toutes ces étapes sont coordonnées, organisées pour créer les meilleures conditions afin de les mener à bien.

Et pour permettre tout cela, il faut le financer, et entretenir les relations avec les collectivités, les usagers et les associés pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi pour atteindre ses objectifs, AtticorA consiste en l'entreprise de femmes et d'hommes qui mettent en œuvre leurs savoir-faire en interdépendance les uns des autres, chacun amenant sa part dans l'acte de construire en accord avec la transition énergétique.

Comment atteindre cet objectif ? Le Pari nécessaire de l'interdépendance et de la dignité

Malheureusement travailler en interdépendance ne va pas toujours de soi. Il peut être distingué plusieurs niveaux sur ce thème.

Interdépendance oui, mais comment ?

Niveau 0 : le mépris, « tous pour un, un contre tous »

« Les gens dans les bureaux ne brassent que du vent bien au chaud. Ils ne comprennent rien aux réalités du terrain. Ils sont incompetents, ils ne vivent pas dans le même monde. »

« Les gars du chantier ne réfléchissent pas, ne sont pas foutus de suivre des plans. Ou de s'adapter. »

Ce mépris contribue à briser les liens entre les différents acteurs et condamne à une ambiance de travail morose en se privant de la richesse de la mise en commun des compétences.

Niveau 1 : le chacun pour soi

« Moi je fais mon travail et le reste ce n'est pas mon problème »

« Ils peuvent bien dessiner ce qu'ils veulent je suis les plans et basta !!! »

« Comment mon dessin se mettra en œuvre sur le terrain ? Euh... ils trouveront bien une solution. »

« On va tout faire pour réaliser le chantier ou les plans dans les temps. Les petits défauts et autres vices cachés, il y aura bien quelqu'un pour les rattraper. Nous, on aura fait le boulot. »

Face à ce genre d'attitude il est tentant de dire ironiquement « merci pour le bénéficiaire et pour AtticorA ! »

Niveau 2 : cohésion

Chacun met sa pierre à l'édifice.

Un bloc végétal n'est pas posé sans celui qui le fabrique, sans celui qui a conçu et entretenu la machine qui le produit, sans celui qui dessine les façades, sans celui qui les achemine sur le chantier, sans celui qui vend le droit d'usage final...

C'est à mesure d'aller retours entre les uns et les autres que les plans s'affinent, le travail sur chantier devient plus efficace, les solutions adoptées progressent. Alors, l'estime réciproque se développe et empêche les tendances au laisser aller de part et d'autre. Salariés, habitants et entreprise y trouvent chacun leur intérêt.

AtticorA, une Société Coopérative d'Intérêt Collectif, pour qui cette appellation n'est pas qu'un vain mot administratif mais bien un paradigme qui guide sa trajectoire.

En conclusion, pour être efficace et produire un travail de qualité, les équipes de femmes et d'hommes doivent se coordonner et agir de concert, donc en interdépendance non seulement sur un plan technique mais aussi sur un plan relationnel.

Comment se coordonner, exprimer chacun nos savoirs faire en évitant les fausses notes dans le concert de la construction ?

Quelle voie emprunter pour trouver chacun satisfaction dans nos tâches particulières ?

Comment s'accorder et trouver une trame commune pour satisfaire des intérêts communs et individuels qui font le pari de se nourrir réciproquement ?

Un mot, un principe fondamental pour nous aider à satisfaire ces questions : **dignité.**

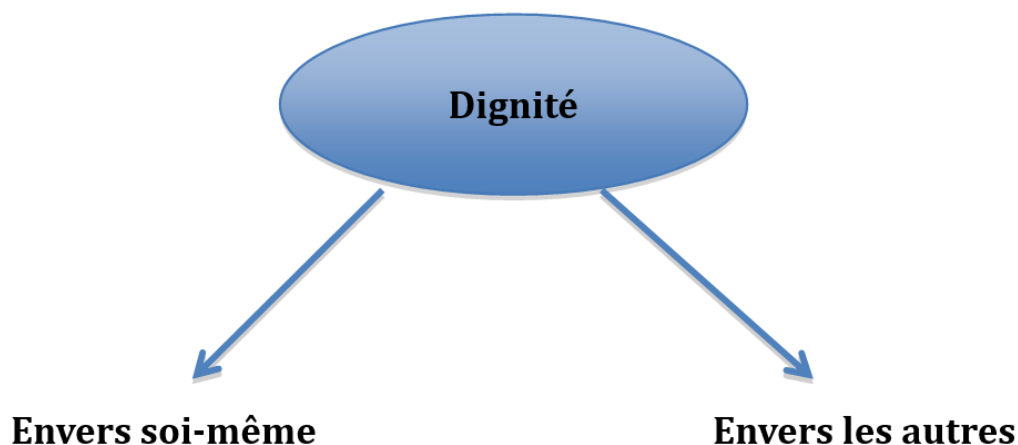
Dignité

Dignité

Qualité à laquelle toute personne a droit, valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose, et qui commande le respect d'autrui.

Toute personne mérite respect quel que soit son âge (collègue plus jeune, moins expérimenté), son sexe, sa santé physique ou mentale, identité de genre ou orientation sexuelle, religion, origine ethnique, métiers.

Respect qu'on se doit à soi-même et envers les autres.



La dignité envers soi-même :

Niveau 0 :

« Peu m'importe, j'aurai mon salaire à la fin du mois. Le boulot c'est pour gagner ma croûte et rien d'autre. » Absence du souci du travail bien fait.

« Moi j'ai un des salaires les plus bas, alors ne me demande pas de réfléchir, je remplis mes bétonnières, je coupe mes bouts de bois et je rentre chez moi avant de traîner les pieds le lendemain matin pour repartir au travail »

Niveau 1 :

Souci du travail bien fait, volonté de fournir un travail dont on est soi-même satisfait.

Niveau 2 : Niveau 1 + Il est accordé un sens à son travail.

Chaque tâche effectuée contribue à créer de l'habitat performant et écologique avec les activités qui s'y rapportent. Bref chaque tâche participe à créer des lieux où des familles et individus vont partager leurs moments de vie.

Lorsqu'un enfant visite le chantier avec sa famille, qu'il court partout et demande avec un grand sourire « où est ma chambre ? »,

Lorsqu'une famille vient acheter des légumes directement à la production en disant « je peux aussi me nourrir ici », etc.

Ce sont des perspectives de cet ordre qui donnent sens au travail des salariés d'AtticorA.

Pour conclure, être en quête de réaliser un travail qui nous satisfasse, en avoir le souci et lui accorder un sens, c'est être digne envers soi-même

La dignité envers les autres

Niveau 0 : *Abus hiérarchique, intolérance et discrimination*

« Le petit nouveau n'y connaît rien, il va faire le « sale boulot » quelque temps pour qu'il apprenne le métier. »

« On t'a pas demandé ton avis, Le nouveau ! »

« Cherche pas à comprendre, fais ce qu'on te dis de faire »

« Les gens dans les bureaux sont des grattes papier. »

« Les ouvriers sont des bourrus pas très futés, ce ne sont quand même pas eux qui vont m'apprendre à dessiner une charpente. »

« les gars de chantier sont bons pour faire des trucs techniques, pas pour avoir un avis sur des plans »

« Il est perché celui-là ! » (moqueries et discriminations qui s'en suivent).

Niveau 1 : La dignité pour tous ou La tolérance

Chacun a le droit à la dignité quel que soit son âge, son expérience, son sexe, ses opinions politiques, son métier, son salaire. Le respect que nous accordons à chacun ne dépend pas de ces variables.

Le débutant a droit à la même dignité que le compagnon expérimenté qui a des responsabilités plus importantes.

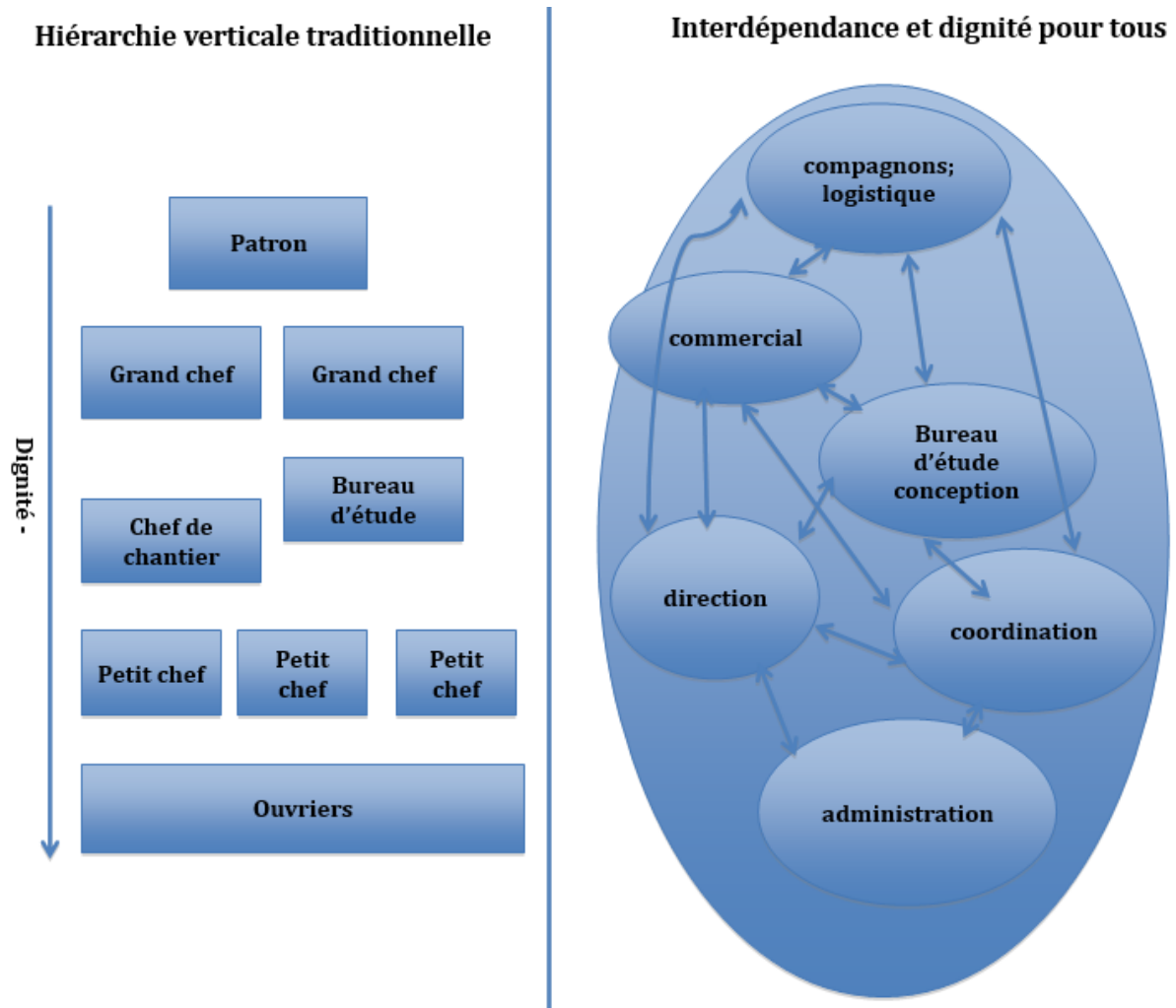
Compagnon, ingénieur, comptable, opérateur machine, ... la dignité est la même pour tous.

Exemples : même métier, différents niveaux

Niveau 2 : acceptation et adaptation.

Il s'agit de considérer chaque travailleur avec ses défauts et ses qualités en tenant compte de ses qualités et capacités individuelles et de l'intérêt collectif pour l'aider à trouver la meilleure place au sein de l'entreprise. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise place, chacun a une place quand chacun est à sa place. Et cela se construit et peut évoluer dans le temps

Bref en matière de dignité il n'y a pas de hiérarchie préétablie, chacun est au même niveau et se doit d'avoir le souci d'en être digne.



En conclusion, Il s'agit de s'efforcer à travailler en interdépendance ce qui est rendu possible en accordant à chacun d'entre nous la dignité qui lui est due.

Notons que cette interdépendance est balisée par des moments formels comme les réunions pour éviter des informations délivrées pêle-mêle, oubliées, répétées et afin que chacun puisse s'organiser correctement dans son travail.

A partir de ces fondements de l'interdépendance et de la dignité se déclinent des « savoirs-être » nécessaires à la cohésion et l'efficacité de nos tâches respectives.

Les savoirs être

Etre responsable

Chacun d'entre nous quel que soit ses compétences, son champ d'intervention, doit être responsable de ses actes, de sa sécurité, du matériel qui lui est mis à disposition et de la qualité de son travail.

Il n'est pas admissible de justifier un travail mal exécuté en s'appuyant sur une faute ou malfaçon de collègues qui nous ont précédés. Le but indiscutable demeure de réaliser un travail satisfaisant pour l'habitant et l'entreprise, quel que soit les conditions auxquelles il est nécessaire de s'adapter du mieux qu'il nous est possible.

Exemple : un échafaudage dangereux ou peu commode

Niveau 0 : le déni de responsabilité

« C'est inadmissible, je ne fais rien, je rentre chez moi, je ne suis pas content. Je travaille quand même sur l'échafaudage en insécurité, me mets en danger, mets d'autres en danger et je râle pendant plusieurs mois.

Niveau 1 : la responsabilité hiérarchisée

J'en réfère à mon coordinateur et j'attends qu'il me donne la solution.

Exemple réel à trouver

Niveau 2 : la responsabilité de soi et avec les autres

Je trouve ou du moins essaie de trouver une solution pour travailler dans de bonnes conditions et réunit les moyens pour y parvenir en faisant appel le cas échéant à mes collègues ou à des collègues d'autres équipes qui peuvent participer ou m'aider si je n'ai pas les compétences.

Seul le niveau 2 est accepté.

L'exemple de l'échafaudage peut être transféré à bien d'autres problèmes dans toutes les phases de construction, de production ou d'études.

Echanger, communiquer :

Dans une logique d'interdépendance, cette communication vise à éviter les erreurs et nous faire progresser. Les informations qui s'échangent doivent être claires, calmes, constructives et s'effectuer dans des moments opportuns respectant le travail de chacun

Niveau 0 : *Communiquer en dénigrant (me mettre en valeur au dépend du groupe)*

Face à un problème ou à un mécontentement, je râle et tente de rallier mes collègues à ma cause et encourage le mécontentement général. L'ambiance des journées se dégrade, le travail n'avance plus et je rentre chez moi aigri.

Je tiens des propos méprisants à l'égard de celui ou ceux que j'estime être responsable de mon mécontentement avant même d'avoir essayé de comprendre les tenants et les aboutissants de la situation.

J'exaspère mes collègues et la polémique prend le dessus sur le travail à réaliser.

Niveau 1 *Communiquer en construisant*

Je communique autant sur les dysfonctionnements et les réussites dans le but d'optimiser mes conditions et la qualité du travail. Je m'intéresse aux métiers des autres équipes, et je tente d'en comprendre les contraintes. Je crée les conditions d'échanges pour que chacun se sente légitime de me donner ou de recevoir mon avis sur le travail effectué

Je m'exprime autant que possible dans les réunions prévues à cet effet pour éviter de créer une cacophonie ingérable pour mes interlocuteurs.

Je ne considère pas le bureau du coordinateur comme le bureau des « plaintes à tout va »..

Ceci dit avant d'échanger sur les réussites ou les difficultés, l'essentiel reste de « faire », trouver des solutions, posture qui nous place, nous y revenons, dans une attitude responsable qui empêche l'encombrement des espaces de communication.

Représenter l'entreprise

Au contact des habitants, des investisseurs, des fournisseurs, des représentants des collectivités ou tout autre intervenant extérieur à AtticorA, il s'agit pour chacun d'entre nous de donner une image positive de l'entreprise.

Niveau 0 : la critique

Je trouve une réalisation mal exécutée ou de mauvais goût (le taloché fin, la teinte d'un bois, un choix technique ou architectural, etc.) Alors je mets tout en œuvre pour convaincre mes collègues voire les usagers de mon point de vue.

Je décrédibilise et critique ouvertement l'image de l'entreprise et laisse derrière moi un terrain peu engageant pour mes collègues qui prennent la suite sur le chantier.

Niveau 1 : la neutralité

Volonté de ne pas nuire à l'entreprise.

Niveau 2 : La mise en valeur

Je connais les modes de production, le système constructif de l'entreprise, ses raisons d'être, ses avantages et ses inconvénients. J'ai la capacité de les communiquer aux associés et aux nouveaux collègues pour créer un climat de confiance.

J'insuffle des solutions positives aux problèmes rencontrés. Je communique avec mes collègues et éventuellement les autres partenaires sur notre volonté de bien faire et de mener à bien nos objectifs.

Proposer, innover

Dans nos métiers, quel qu'ils soient, nous ne sommes pas que de simples opérateurs dont les tâches sont condamnées à se répéter mécaniquement. Nous sommes acteurs de nos pratiques et devons avoir la volonté de les faire progresser dans la poursuite des objectifs communs que nous nous sommes fixés.

Niveau 0 : L'agent

Je me sens comme un pion dans une chaîne

Sans marge de manœuvre, sans volonté de réflexion, je fais ce qu'on me dit de faire

Je ne propose pas et /ou je critique

Niveau 1 : L'égocentrique

J'exprime un point de vue qui n'est pas discutable à mes yeux, je m'investis mais sans être ouvert aux autres modalités de travail qui m'entourent.

J'ai du mal à observer ce qui est déjà fait et déjà mis en place par rapport à mes références personnelles

« le taloché c'est nul »,

« On devrait coffrer les murs périphériques avec des panneaux bois »

« Il ne faudrait acheter que des machines neuves, on s'embête avec des vieilles occasions »

« La taille numérique des charpentes c'est nul, moi je suis charpentier quand même »

Niveau 2 : L'acteur et le consensus

Je suis force de proposition et envisage les échanges avec mes pairs sur un plan constructif. Je sais suivre une solution adoptée lorsqu'elle a fait l'objet d'un consensus ce qui constitue un fondement du travail en équipe. Je fais des propositions après avoir observé et compris pourquoi on en était arrivé là.

Transmettre

Niveau 0 : Le solitaire

Je n'envisage pas de partager mes compétences et connaissance aux nouveaux arrivants.

Niveau 1 : Le Compagnon...

J'accompagne les nouveaux arrivants ou ceux qui ont moins d'expérience en les considérant dignes de partager mes compétences.

Conclusion

S'investir et investir dans la transition écologique, c'est prendre part à habiter un territoire, en étant attentif à répondre à nos besoins fondamentaux et à s'inscrire dans une histoire. C'est le projet d'AtticorA.

Pour y parvenir, il est fait le pari que l'inscription dans une organisation qui met au premier plan l'interdépendance et la dignité et ses savoir être associés nous permettent de fournir un travail efficace et de qualité ; travail qui satisfasse nos associés et nous-mêmes.

C'est par ce biais et en adhérant à cette charte, que nous nous engageons réciproquement les uns envers les autres à mettre en œuvre nos compétences en vue d'atteindre nos objectifs communs.