

# Syndicat National du Management de Transition (SNMT)

## CHARTRE DE DEONTOLOGIE

### PREAMBULE

La mondialisation exerçant sur l'entreprise une concurrence totale et permanente, qui oblige celle-ci à s'adapter de manière urgente, la taille de l'entreprise n'est plus déterminante. C'est la vitesse à laquelle l'entreprise s'adapte à cette nouvelle situation qui devient le facteur de succès.

L'évolution sociologique, se renforçant par une recherche d'une plus grande autonomie, par un impératif d'intérêt personnel et de rythme choisi qui modifient la perception du travail, il est indispensable de créer une nouvelle offre de travail qui puisse allier, dans un cadre légal, simplicité, souplesse et sécurité, s'adressant à des personnes autonomes et qualifiées, telles que :

- Des **Experts**
- Des **Managers**

travaillant au service d'entreprises différentes à travers des contrats de travail successifs et/ou de prestation de services dûment adaptés et aménagés pour en assouplir le fonctionnement.

L'absence même d'une terminologie claire pour définir le **Management de Transition (MT)** atteste en soi le problème de reconnaissance dont souffre l'**Expert/Manager**. Par Management de Transition, nous entendons toutes formes de relations contractuelles, hors relations salariales pérennes en CDI ou CDD directes entre l'entreprise utilisatrice et l'**Expert/Manager**.

L'univers contractuel français est inadapté à l'exercice du métier de l'**Expert/Manager** et dès lors au marché. Le corollaire de cet anachronisme est un sous-développement patent en France, des formes d'intérim des cadres, que ce soit comme **Expert/Manager**, ou toute autre forme de travail en mission.

La notion du « délit de marchandage », spécificité de la réglementation française, rend ces formes d'Emploi suspectes d'illégitimité sociale. Ces personnes qui peuvent contribuer à fluidifier le marché et à accélérer le retour à l'emploi des cadres doivent être en mesure de se faire entendre afin d'éviter la grande déperdition de valeur associée à cette politique détachée de la réalité, et ce, par exemple, en mobilisant une masse critique d'entreprises et d'associations pour être représentatif et en réunissant des leaders d'opinion au sein d'un Conseil des Sages

Le marché français est inefficace dans ce domaine, alors que paradoxalement la mise en retraite avancée en France, fait de sa population Senior de Managers chevronnés et « experts (ou autonomes) » de fait, la plus importante en Europe (*seul 38.3% de la population des « Quinquas » est en activité*). Certes, des initiatives ont été prises au plan législatif pour faire évoluer le droit du travail comme la rupture du contrat de travail à l'amiable, le contrat de travail à objet défini (dont la durée est liée à la durée de vie de la mission ou du projet), la reconnaissance légale du Portage Salarial. Néanmoins le 'Manager Autonome' reste encore aujourd'hui invité à 'camper' dans une position hors-statut, et sans reconnaissance explicite.

## 1- PROJET CONSENSUEL

- Contribuer à créer un véhicule ou un dispositif propre à construire et promouvoir une vraie reconnaissance de l'**Expert/Manager** est l'objet de notre initiative.
- Participer à la promotion et au développement de l'Emploi.

## 2- OBJET

Le **Management de Transition** permet d'exercer et de développer une activité professionnelle comme **Expert/Manager** sous toutes formes de relations contractuelles :

- intérim de haut niveau,
- statut d'indépendant,
- contrat de sous-traitance,
- CDD dans l'entreprise utilisatrice,
- Portage Salarial,
- Entreprise de Travail à Temps Partagé, etc.....,

hors relations salariales pérennes en CDI ou CDD directement avec l'entreprise utilisatrice, dans les domaines opérationnels du Management, de l'Ingénierie et plus généralement de toutes activités spécifiques nécessitant un apport de compétences qualifiées.

Cette Charte concerne les entreprises et associations adhérentes au Syndicat National du Management de Transition (**SNMT**) et définit les droits et devoirs des Structures de Travail à Temps Partagé et de Management de Transition et ce, selon les réglementations sous lesquelles elles se trouvent placées. En ce qui concerne les associations dont l'objet réside à regrouper sous forme de réseau des Experts/Managers qu'elles ne salarient pas, elles s'engagent à respecter l'ensemble des dispositions prévues dans cette charte hors toutes les obligations résultant du statut d'employeur.

Les sociétés et associations qui adhèrent au **SNMT** s'engagent :

- à agir dans le respect des droits communautaire et français,
- à combattre toutes dérives,
- à soumettre au **SNMT** tous problèmes d'interprétation des textes législatifs en vigueur,
- à consulter les experts si le besoin en est,
- à promouvoir le Management de Transition,
- à agir en toutes circonstances, dans le respect des valeurs et des principes fondateurs du **SNMT**.

### 3- CARACTERISTIQUES DES EXPERTS/MANAGERS

Un **Expert/Manager** est:

- Autonome,
- Hautement qualifié,
- Capable de générer une réelle valeur ajoutée,
- Disponible et mobile, immédiatement opérationnel,
- Capable d'établir la réalité de son expertise,
- Apte à diriger et à entraîner,
- Transparent,
- Garant de la confidentialité,
- Prêt à partager son expérience...

L'exercice de son activité se caractérise par la réalisation de missions non pérennes.

### 4- ENGAGEMENTS ENVERS LES MANAGERS DE TRANSITION

Les sociétés qui adhèrent au **SNMT** s'engagent vis-à-vis de leurs intervenants **Experts/Managers**:

- à établir un cadre de référence conventionnel, arrêtant les obligations de chacune des parties préalablement à l'établissement effectif des contrats commerciaux et/ou de travail, et les conditions régissant leurs relations, notamment en terme:
  - d'exclusivité ou non de l'**Expert/Manager** sur la mission,
  - de l'origine de l'apport d'affaire,
  - de sa rémunération, le cas échéant,
  - d'assurance pour couvrir la responsabilité des structures contractantes.
- à mentionner, sur chaque contrat client établi par la société membre et sur les factures correspondantes, les noms du ou des **Experts/Managers** affectés à la mission objet dudit contrat,
- à s'assurer que l'**Expert/Manager** bénéficie d'un statut lui permettant d'exercer en toute légalité (droit et réglementation du Travail, de la Sécurité Sociale et Commercial) et, ce, tout au long de sa mission,
- à respecter l'ensemble des réglementations appropriées, y compris en ce qui concerne le versement périodique des « rémunérations ou honoraires » tel que convenu par les contrats,
- à fournir à chaque intervenant **Expert/Manager**, à sa demande, les éléments permettant de suivre le respect des engagements pris contractuellement entre eux,
- à tenir à disposition de chaque **Expert/Manager** salarié:
  - le règlement intérieur applicable dans la société adhérente,
  - la convention collective applicable et le lieu où elle est consultable,

- à rappeler à l'intervenant salarié l'indépendance qu'il doit assumer, dans le respect de la réglementation, dans l'organisation de son travail par rapport à l'entreprise cliente, sous réserve des dispositions relatives à son règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en vigueur,
- à faire respecter par **l'Expert/Manager** son indépendance intellectuelle par rapport au client, dans les limites des règles de l'art.

## 5- ENGAGEMENTS ENVERS LES CLIENTS

Les sociétés qui adhèrent au **SNMT** s'engagent :

- à fonder le lien contractuel de la mission sur un document écrit (contrat de mission de prestations de service, lettre de proposition et/ou devis acceptés), notamment sur les conditions de réalisation de la mission et sur les moyens à mettre en œuvre pour en assurer son bon déroulement y compris dans le cas d'empêchement de **l'Expert/Manager**,
- à établir systématiquement une facture pour toute prestation effectuée dont l'original est remis au client,
- à informer le client sur leur situation vis à vis de l'URSSAF et de l'administration fiscale et plus généralement à respecter la réglementation relative à la lutte contre le travail dissimulé,
- à être couvertes par une assurance pour les risques liés à leur responsabilité civile et professionnelle,
- à faire respecter par **l'Expert/Manager** les règles déontologiques et éthiques régissant la profession qu'il exerce.

## 6- ENGAGEMENTS ENVERS LES INSTITUTIONS

Les sociétés qui adhèrent au **SNMT** s'engagent :

- à procéder, auprès de l'URSSAF, à la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) telle que prévu dans la réglementation,
- à être en permanence à jour des cotisations auprès des organismes sociaux,
- à effectuer toutes déclarations et/ou demandes d'autorisation requises par la loi et la réglementation en vigueur.
- 

## 7- ENGAGEMENTS A CARACTERE GENERAL.

L'organisation du travail de **l'Expert/Manager**, lors des missions qu'il réalise, sera totalement indépendante de l'autorité et de la hiérarchie de l'entreprise cliente. La référence au contrat de mission sera reportée sur la facturation.