

Rédigé et signé le 20/10/2021
Par l'équipe de Klara



CHARTRE SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

KLARA (EX-MOOVEO)

Klarifier nos valeurs et nos engagements
d'entreprise responsable

Risque pour la santé et sécurité des employés

Soucieuse de la santé et de la sécurité au travail de ses personnels et de ses clients, Klara a la volonté de promouvoir la qualité de vie au travail et d'assurer la protection de ses acteurs contre l'ensemble des nuisances et risques professionnels.

L'entreprise s'engage donc à mettre en œuvre des actions d'amélioration dans les domaines suivants :

- La protection de la santé, sur la base des analyses de risques répertoriés dans le document unique, en conduisant des actions de formation et de sensibilisation, dès l'arrivée dans l'entreprise et tout au long de la carrière, et en réalisant un suivi médical adapté.
- La sécurité des locaux, des équipements et des postes de travail.
- La promotion de la qualité de vie au travail, en réduisant à la source les nuisances et les dangers menaçant la santé physique et mentale : risques chimiques, biologiques, physiques, musculo-squelettiques et psycho-sociaux.
- L'accompagnement des personnels, pour lesquels des remédiations individuelles adaptées devront être trouvées.

- Bien entendu, chaque responsable hiérarchique devra promouvoir cette politique auprès de ses collaborateurs et s'impliquer dans la maîtrise des risques y compris psycho-sociaux.

- La sécurité est également l'affaire de tous ; nous attendons donc que chaque collaborateur, quel que soit son statut, intègre la prévention dans toutes ses activités.

Klara s'engage à faire participer tous employés présents et futurs aux formations sur la sécurité et la santé au travail. Le rôle de ces formations à la sécurité est de renforcer les compétences des salariés et de les instruire sur :

- les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement,
- les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise,
- la conduite à tenir en cas d'accident.
- la signalisation de sécurité, à propos de laquelle les travailleurs sont régulièrement informés de manière appropriée. Elle fournit les indications relatives à la sécurité ou à la santé et la conduite à tenir qui en résulte.

Elles permettent ainsi aux salariés de maîtriser les risques spécifiques à leur poste de travail.

Elles portent en particulier sur :

- les risques liés à la circulation dans l'entreprise,
- les risques liés à l'exécution de leur travail,
- les actions particulières en cas de :
- modifications habituelles de circulation sur les lieux de travail ou de modifications des conditions d'exploitation, de création ou modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux,
- accident de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Organisation des employés au travail

Klara fait bénéficier tous ses salariés , quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

Klara couvre les soins de santé de ses employés si un accident a eu lieu sur les heures et lieu de travail de ce même employé.

La complémentaire santé de Klara prend en charge au minimum les garanties suivantes (panier de soins) :

- Intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie, sous réserve de certaines exceptions
- Totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation
- Frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 200 % du tarif conventionnel: Tarif sur la base duquel s'effectue le calcul pour le remboursement d'un acte médical par l'Assurance maladie. Appelé aussi tarif de responsabilité.
- Frais d'optique de manière forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 265 € pour une correction simple, 425 € pour une correction complexe.

Le télétravail est accessible à l'ensemble des salariés de l'entreprise sous certaines conditions.

Les conditions pour être éligible au télétravail sont :

- Le télétravail doit permettre aux salariés d'accomplir leurs missions depuis leur domicile, de manière ponctuelle, notamment en cas d'épisode de grève des transports ou d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, ou de manière plus régulière, étant précisé que les salariés en télétravail demeurent administrativement rattachés à leur l'établissement d'origine.
- Le télétravail peut également être l'une des mesures permettant aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de se maintenir dans l'emploi au sens de l'article L5213-6 du Code du travail.
- Le télétravail repose exclusivement sur le volontariat et ne pourra donner lieu à aucune sanction en cas de refus du salarié, sauf en cas de force majeure ou seul le télétravail permet l'accomplissement des missions (pandémie, quarantaine, ...)

Klara propose des entretiens annuels à tous ses collaborateurs afin d'évaluer leurs compétences et d'accompagner la performance individuelle de chacun.

Klara estime que le bien être de chacun dans l'entreprise doit être pris en compte collectivement et individuellement.

Adaptation et sensibilisation

Les entreprises signataires de la présente charte s'engagent à :

1 - Contribuer à mesurer les efforts de diversité de la filière en produisant à l'échelle de l'entreprise des données qui viendront enrichir les informations existantes sur la filière.

- Développer les statistiques de genre : l'entreprise réalisera chaque année un chiffrage qui, agrégé avec les données de l'ensemble des signataires, permettra d'observer l'évolution sociologique de la filière sur le temps long ;

2 - Garantir une égalité de traitement dans l'entreprise en sensibilisant la direction et l'ensemble des salarié(e)s aux enjeux de mixité, et plus particulièrement la ou les personnes en charge de la gestion des ressources humaines, ainsi que les managers hiérarchiques et fonctionnels d'équipes. Parmi les actions à mettre en place :

- Inciter le personnel encadrant à suivre des formations adaptées sur les notions de diversité et mixité ;
- Promouvoir dès les premières phases de recrutement le principe de non-discrimination parmi les équipes en rappelant la loi en matière de prévention des discriminations, ainsi que les obligations légales de l'employeur concernant l'accueil des salarié(e)s dans toute leur diversité. Cette promotion se fera par le moyen le plus adapté pour l'entreprise (réunion interne, journée de formation, affichage dans les locaux, etc.) ;
- Lors d'un recrutement, faire des fiches de poste inclusives et non-générées, apporter une attention particulière aux biais inconscients lors de la rédaction ;
- Garantir conformément à la loi une neutralité et une équité totale dans la définition du niveau de rémunération (salaire fixe et variable, politique d'augmentations, etc.) et l'attribution de primes potentielles ;

- Prendre en considération le souhait d'un(e) salarié(e) d'harmoniser son identité de genre et son identité administrative. Indépendamment des étapes du changement d'état civil de la personne, le prénom et les pronoms seront adaptés dans les échanges et les communications, ainsi que sur les textes et formats sans valeur légale (organigramme, badges, etc.) ;
- S'assurer que les organigrammes correspondent, dans la dénomination du poste de chaque personne, au genre demandé par le ou la salarié(e).

3 - Agir en matière de prévention des comportements discriminatoires, du harcèlement et de toute forme de violence en identifiant le plus tôt possible les risques de ces actes.

- S'assurer du respect des lois et règlements en matière de prévention des discriminations et du harcèlement, et notamment d'information des salarié(e)s ;
- Nommer au moins un(e) référent(e) au sein de l'entreprise, conformément à la loi. Il ou elle aura la tâche d'écouter, de conseiller dans les démarches et, si besoin, d'orienter vers des services d'accompagnement. Ce rôle sera clairement attribué, défini, et présenté comme légitime au sein de l'entreprise.
- S'assurer de la mise en place d'une procédure interne de signalement et de la mise à jour du règlement intérieur de l'entreprise le cas échéant, selon la loi.

4 - Assurer une meilleure représentation de tous les acteurs en veillant à proposer des profils variés dès que possible au sein des événements pour lesquels l'entreprise est sollicitée (intervention lors de conventions professionnelles, jurys d'écoles, participation à des master classes ou podcasts, etc.). Le choix de ces profils, qui participent sur leur temps de travail, doit répondre à une logique large où toutes les formes de diversité doivent être valorisées.

5 - Communiquer sur la charte d'engagement pour inciter d'autres entreprises à adopter une démarche similaire et promouvoir son engagement auprès de tous ses partenaires (financiers, institutionnels, etc.), clients, fournisseurs, et de tous les salarié(e)s de l'entreprise par des communications dédiées.

Klara adapte tous ses espaces de travail aux personnes handicapées et propose ascenseur et place réservé pour toutes personnes atteintes de handicap.

Signature du président de Klara :
Lu et approuvé par Romain Etay

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical line that crosses through them.