

doivent impérativement adhérer à ce principe essentiel.

Ensuite les salaires, les emplois et leur pérennité ; et, au même niveau de priorité, la satisfaction de nos partenaires qui nous accordent leur confiance en permettant la bonne marche du groupe : banquiers, fournisseurs, prestataires de services...

Enfin seulement le souci de l'actionnariat du groupe, cette négligence voulue du capital étant rendue possible par son unicité, aux mains du fondateur seul, et en parfaite entente avec les Dirigeants. Une négligence attestée par l'absence de versement de dividendes à l'actionnaire.

///

On s'efforcera toujours chez Dafy de sanctionner les fautes non pas en fonction de leurs conséquences, mais du comportement de qui les a causées.

Des erreurs coûteuses pour l'entreprise, quand leur auteur a fait de son mieux ou du moins s'est comporté correctement, n'auront que peu ou pas de suites. À l'inverse, des manquements graves même sans conséquence financière vaudront des sanctions à leur échelle.

Surtout, Dafy n'acceptera pas de comportements déloyaux ni de manquements à la probité, qui vaudront à leurs auteurs une rupture immédiate avec notre entreprise, sans délai ni exception. Car l'engagement d'honnêteté et de loyauté doit aller dans les deux sens.

## **8) Exigence de respect humain. Solidarité envers les plus faibles.**

Il s'agit du cœur même de notre Charte Dafy.

Toute personne du groupe, et plus encore si elle occupe un poste subalterne, a droit de la part de tous, et en particulier de ses supérieurs hiérarchiques et de la Direction, à des rapports empreints de respect humain et de courtoisie.

Aucune remontrance ou critique n'est faite en public.

Hormis des tensions toujours possibles dues à la fatigue, au stress ou même à la personnalité de chacun (la patience et la suavité d'un DGA cacochyme et atrabilaire étant un sujet inépuisable de plaisanteries), jamais un membre du groupe Dafy ne doit avoir à subir des violences verbales, des tracasseries, du harcèlement moral ni même un simple manque de respect.

Quant à un autre type de harcèlement, ou à des propos injurieux ou humiliants : quiconque s'en rendrait coupable, surtout si de surcroît il/elle profitait d'une supériorité hiérarchique et de ce fait se trouvait en situation d'abus de pouvoir, se verrait licencié(e) sur le champ pour faute grave, là aussi sans délai ni exception.

Inégaux sur le plan de leur travail et de leurs responsabilités, tous les "Dafy" redeviennent strictement égaux sur les plans personnel et humain.

Enfin, en vertu du principe de solidarité, Dafy s'efforcera d'aider au maximum, quoique sans déroger aux nécessités d'efficacité et de rentabilité de l'entreprise ni à l'équité entre tous, les personnes en situation de faiblesse ou de dépendance : problèmes de santé, difficultés familiales, contraintes personnelles... C'est pourquoi, Dafy a demandé à des personnes ressources d'accepter, durant leurs heures de travail, d'être à l'écoute de troubles psychologiques éventuels, quel qu'en soit l'origine (cf. ci-dessus). Les personnes en situation de détresse ont une garantie de confidentialité si elles le souhaitent. Les personnes ressources interviennent pour elles auprès de leurs supérieurs hiérarchiques, et même, dans les cas les plus graves, auprès de la Direction, dans le but de les aider à retrouver leur équilibre et leur épanouissement.

**La Direction DAFY**

**Dafy**  
GROUPE

# CHARTRE GROUPE DAFY

**Dafy**  
La passion PRO

## **Introduction.**

Si vous travaillez au sein du groupe DAFY-MOTO, vous avez déjà eu, depuis plusieurs années, connaissance de ce qui suit, oralement lors de réunions, et sous forme résumée par écrit.

Si vous envisagez d'y travailler en postulant pour un emploi, il est utile que vous soyez informé(e) le plus objectivement possible des particularités de notre entreprise, que dans notre jargon interne nous désignons par "l'esprit Dafy". Certes, il ne vous sera jamais demandé d'adhérer à ces valeurs de Dafy. Ce serait abusif, et probablement illégal. Mais vous pourrez ainsi déterminer si ces particularités et ces valeurs vous correspondent, et si elles sont de nature à vous épanouir et vous rendre le plus heureux (la plus heureuse) possible lors de votre carrière chez Dafy.

Car non seulement Dafy vous souhaite cet épanouissement au travail, mais il vous le doit.

///

Beaucoup d'entreprises ont un "code", qui se limite souvent à un vocabulaire maison et à un mode de comportement au travail, par exemple la tenue vestimentaire, la manière de s'adresser à un supérieur hiérarchique....

Nous chez Dafy nous sentons peu concernés par ces points, que nous jugeons secondaires, superficiels, voire inutiles.

Par contre, nous avons l'ambition d'être unis, quelques soient les postes occupés et les tâches effectuées, par des valeurs communes. Et ces valeurs sont morales, plutôt que d'apparence, de titre, de fonction ou d'origine.

///

À vous de juger si la CHARTRE DAFY, qui détaille ces valeurs, est trop ambitieuse; ou pire, si elle est insuffisamment appliquée et respectée au quotidien, auquel cas vous aideriez la Direction en l'informant de vos critiques et objections. La direction de Dafy est bien consciente que les principes sont une chose, leur traduction au quotidien une autre. Ce qui ne serait pas une excuse pour donner raison au réalisme de Montaigne : "Ils ont des idées super célestes et des mœurs souterraines"...

Et mieux vaut des règles morales imparfaitement appliquées que pas de règle du tout.

Enfin, ces valeurs morales, qui constituent "l'esprit Dafy", ne changeront pas. Il aura fallu à notre entreprise, du fait de multiples obstacles qui nous ont été opposés dans le passé, trois décennies pour pouvoir enfin, sous la Direction actuelle, établir d'abord, appliquer ensuite ces règles.

Elles sont donc là pour durer.

# CHARTRE GROUPE DAFY



## 1) Égalité Femmes-Hommes.

Selon des statistiques économiques, les femmes sont en France rémunérées environ 22% de moins que les hommes, à travail et responsabilité égaux.

Chez Dafy, et malgré les difficultés que génèrent nécessairement, et bien malgré Elles, les jeunes mères (absentéisme dû aux maternités, aux jeunes enfants malades...), les rémunérations des femmes sont identiques à celles des hommes, en tenant compte de tous les facteurs : les tâches, les responsabilités, le temps de travail, les dépassements d'horaire, les déplacements...

Une preuve dans les faits de cette volonté de stricte égalité femmes-hommes : le groupe Dafy au sens large a deux dirigeants, dont une femme. Or les organismes de promotion des femmes se plaignent, à juste titre, que pratiquement aucune femme ne parvient au niveau de Direction Générale en France.

## 2) Égalité entre le travail manuel et le travail de bureau.

Les pays du sud de l'Europe, à l'opposé des pays anglo-saxons, rémunèrent moins bien les travailleurs manuels que les gens des bureaux. Les tâches manuelles sont par ailleurs peu valorisées, pour ne pas dire méprisées.

Cette injustice n'a pas lieu chez Dafy, où les personnes qui travaillent physiquement dans le dépôt pour traiter les arrivages et les commandes reçoivent une rémunération équivalente à celle des personnes qui travaillent dans les bureaux, à responsabilité et tâches comparables (exemple : une secrétaire et un manutentionnaire). Ces personnes étant évidemment considérées à égalité avec les gens des bureaux.

À noter que, dans le dépôt, une femme chef d'équipe dirige plusieurs hommes.

## 3) Les diplômes ignorés lors de l'embauche et par la suite.

Cette caractéristique là rend le groupe Dafy vraiment exceptionnel, sinon unique.

En effet, et hormis pour des postes qui nécessitent une formation spécifique adéquate (comptabilité, service de la paie, infographie...), Dafy ne se préoccupe pas des études ni des diplômes des personnes qui nous rejoignent ; et, plus important encore, n'en tient aucun compte pour la suite de leur carrière.

Pour être clair : un jeune ESC par exemple n'aura, du seul fait de ses études, aucun avantage sur un jeune "IUT" ; ni ce dernier sur un autodidacte. Ils évolueront en fonction de leurs performances seules.

## 4) Zéro "piston", zéro discrimination.

Dafy a souffert dans le passé de népotisme, familial ou relationnel. Ce temps là est ni. Il n'y a, il n'y aura jamais de favoritisme du fait de liens, quel qu'ils soient, avec des Dirigeants, des Cadres ou des membres du personnel existant.

Dafy ne tient aucun compte de l'origine (géographique, sociale, familiale...), de l'âge, des croyances, des états de santé ni de tous autres facteurs personnels, pour la carrière et la rémunération des gens du groupe.

## 5) Promotions sans considération d'âge ni d'ancienneté.

Chez Dafy, l'ancienneté ne donne strictement aucun droit supplémentaire, aucun avantage de carrière. Seule la valeur et l'adéquation au poste compte, en vertu du principe d'efficacité et, chez nous, d'équité. A l'exception de la « prime de fidélité » (PFid) instaurée au bénéfice de nos responsables de magasins : un cas particulier, visant à les remercier de leur fidélité à Dafy sur le long terme.

Une personne avec beaucoup d'ancienneté pourra donc rester au poste qui lui correspond. À l'inverse, un jeune récent dans l'entreprise pourra monter très vite et se voir confier les plus hautes responsabilités.

Cependant Dafy a instauré depuis 2009 un système de type « plan d'épargne » pour l'encadrement au siège, le « BORDAF ». Et, pour tous les autres membres du personnel du siège, un système de prime d'ancienneté systématique, en considération de la fidélité du personnel d'une part, et du coût de la formation d'autre part : la « PAT ».

En 2011, le « BORDAF » sera proposé aussi, en plus, à tous les autres membres du personnel du siège. Tout le personnel en succursales (responsables de magasins, vendeurs et monteup) bénéficiera, lui, de primes calculées sur son activité propre, tantôt personnalisées, tantôt mutualisées.

## 6) Recherche de l'équité.

D'autant plus essentielle à Dafy que le principe d'équité va à l'encontre de l'idée dominante, dans les entreprises comme dans notre société, qui est celle d'égalité.

Chez Dafy, Cadres et Dirigeants s'efforcent à ce que chacun reçoive (rémunération, carrière, responsabilité, fonction, pouvoir...) en fonction stricte de sa performance professionnelle, de sa valeur, de sa loyauté, de son dévouement à l'entreprise. Et, cf ci-dessus, en aucun cas selon des critères arbitraires, subjectifs ou injustes : relations, diplômes, origine...

Il peut y avoir occasionnellement égalité lors du partage d'une prime globale entre tous les participants, Salariés et Cadres.

Mais il ne doit jamais y avoir égalité, mais au contraire équité, quand il s'agit de reconnaître et récompenser les efforts et les résultats, en termes de rémunération et de carrière.

## 7) Les priorités; manquements et sanctions.

La priorité absolue, permanente et définitive de Dafy consiste en la satisfaction la plus totale possible de tous nos clients : les Motards clients de nos succursales, et les Franchisés clients du siège. Car (une évidence parfois utile à rappeler), ce sont eux qui nous font vivre et assurent nos emplois et notre prospérité. Tous les membres du personnel Dafy, dans les succursales comme au siège,