

Déclaration constitutionnelle du groupe Picard (DCGP)

Préambule :

Le groupe Picard est le consortium liant différentes sociétés dites franchises entre elles. Ces dites franchises sont au nombre de 3 : Picard Systems, Picard Bank et Projet Z
Cette déclaration a pour but de formaliser un projet qui a commencé en 2020 de manière officielle tout en clarifiant les détails quant à son fonctionnement et son organisation

Article 1 – Le groupe Picard se doit d’apporter un soutien intellectuel, humain ou psychologique à tout employé qui le souhaite indépendamment de sa fonction ou de son salaire.

Spécification 1.a – L’entreprise se porte garante du bien-être de ses employés en son sein, tout sera mis en œuvre afin d’assurer l’épanouissement de chaque employé dans son milieu professionnel ou privé

Spécification 1.b – L’entreprise ne jugera aucune prise de décision d’aucun employé, chaque employé disposera d’une totale liberté d’expression

Spécification 1.c – L’entreprise veillera à préserver la diversité socio-culturelle au sein de son entreprise et ceux en tout point de vue

Spécification 1.d – Si un employé se trouve dans une situation dangereuse, et/ou que son intégrité physique, psychologique ou mentale est menacée l’entreprise devra tout mettre en œuvre pour contenir ou éliminer la menace et/ou le problème auquel fait face cet employé.

Article 2 – Le PDG du groupe Picard se réserve le droit de créer de nouvelles franchises si la situation ou les perspectives de l’entreprise l’exige

Spécification 2.a – Le PDG se réserve le droit de créer autant de projets et textes qu’il estiment nécessaire au bon fonctionnement ou au développement de l’entreprise.

Spécification 2.b – Le PDG gère l’intégralité des recrutements, si un autre employé souhaite recruter un tiers le PDG doit en être informé

Spécification 2.c – Aucun employé ne peut postuler au poste de PDG sauf si cette fonction est vacante. De même aucun employé ne peut postuler à une fonction supérieure ou considérée comme supérieur à celle de PDG

Spécification 2.d – Le PDG se réserve le droit de solliciter un appui logistique ou les compétences d’un ou plusieurs employés afin de mener des projets ou d’apporter une aide à un ou d’autres employés

Article 3 – Chaque employé a le droit fondamental de choisir son emploi au moment de son recrutement, de même il lui est possible de changer d’emploi à sa guise une fois recruté même si ce changement implique un transfert dans un nouveau département

Spécification 3.a – L’employé peut également choisir les objets et/ou ingrédients qu’il recevra une fois son poste accepté

Spécification 3.b – L’employé peut choisir de démissionner à tout moment sans qu’une justification soit exigée

Spécification 3.c – Les employés peuvent choisir leur département si il est en accord avec leur emploi

Spécification 3.d – L’emploi proposé par l’employé au moment de son recrutement doit être respectueux de l’entreprise et de l’ensemble de ses employés. Tous les employés dans ce cadre sont acceptés.

Spécification 3.e – Tout employé a le droit dans le cadre de son emploi de demander une revalorisation salariale ou une prime pour services rendus à l’entreprise

Spécification 3.f – L’entreprise n’exigera pas de qualifications particulières ou diplômes au moment du recrutement

Spécification 3.g – Les recrutements s’organisent en session, le numéro de session est croissant et indique l’ancienneté de l’employé (un même numéro de session indique un recrutement le même jour)

Spécification 3.h – Chaque employé une fois recruté se voit attribué un contrat en 5 articles basé sur un modèle standardisé fixant les conditions de son embauche

Spécification 3.i – Chaque employé peut corriger ou demander la réécriture de son contrat si ce dernier ne le satisfait pas

Article 4 – Le groupe Picard s’engage à ne pas s’opposer à l’entrée sur le marché d’entreprises concurrentes

Spécification 4.a – L’entreprise s’engage à ne pas opposer une concurrence déloyale ou à pratiquer l’espionnage industriel de son ou ses concurrents

Article 5 – Le vice PDG peut suggérer des licenciements, proposer des articles, ou modifier des contrats après s’être concerté avec le PDG

Article 6 – L’entreprise se divise en départements qui se subdivisent en secteurs

Spécification 6.a – Si un secteur regroupe un trop grand nombre d’employé il pourra être transformé en aile affilié au département

Spécification 6.b – Les chefs de département disposent de l’autorité sur l’ensemble du département, secteurs et ailes compris. Ils peuvent licencier ou demander la mutation d’un employé du département mais ils doivent impérativement le faire savoir au PDG.

Spécification 6.c – Tout licenciement dans le cadre départemental doit être motivé

Spécification 6.d – Chaque département est indépendant, toute influence d’un département sur un autre est interdite sauf dans le cadre d’un projet spécifique

Article 7 – L’entreprise dispose d’un système hiérarchique complexe dépendant des professions exercés par chaque employé

Spécification 7.a – Tous supérieur dispose de l’autorité sur les employés placé dans son secteur. Tous licenciement ou mutation doit être impérativement communiqué au PDG

Spécification 7.b – Tout licenciement dans le cadre d’un secteur doit être motivé

Article 8 – Tout employé peut proposer à l’entreprise des projets de tous types

Spécification 8.a – Les projets doivent être respectueux de l’intégrité de l’entreprise et de l’ensemble de ses employés

Spécification 8.b – L’entreprise s’engage à proposer à un employé ayant proposé un projet au moins une conceptualisation de ce dernier mis en forme dans une présentation

Article 9 – Les employés disposent du droit d’association

Spécification 9.a – Tout employé peut proposer ou adhérer à un club de l’entreprise

Spécification 9.b – Chaque club dispose d’une diapositive de présentation sur laquelle figure la politique de l’entreprise au sujet du club, le lieu ainsi que le matériel indispensables au bon fonctionnement du club.

Article 10 – Chaque employé a le droit de communiquer à la direction de l’entreprise toutes les idées qu’ils estiment être utiles au développement de l’entreprise

Article 11 – L’entreprise dispose d’une charte de confidentialité acceptée par l’ensemble des employés

Spécification 11.a – Le PDG ou autre contributeur faisant partie de l’entreprise se réservent le droit d’ajouter des clauses supplémentaires à la charte

Article 12 – Conformément au PIEM l'entreprise dispose d'une monnaie officielle : le Firpenz

Spécification 12.a – Les Firpenz sont imprimés sous forme de billets uniquement par la Picard Bank

Spécification 12.b – Toute contrefaçon sera considéré comme un affront à l'entreprise et aura pour conséquence le licenciement immédiat de l'employé l'ayant réalisé. Une contrefaçon externe à l'entreprise ne sera pas reconnue

Spécification 12.c – Les billets en circulation sont de valeurs 1,5,10,20,50 et 100 (3 billets de 500 ont été distribués mais aucun autre billet de cette valeur ne sera imprimé)

Article 13 – Malgré l'existence du département du culte l'entreprise n'a pas de religion ou croyance officielle

Article 14 – L'entreprise dispose d'un organigramme présentant l'ensemble de ses employés et des structures hiérarchiques les reliant, ce dernier est régulièrement actualisé

Spécification 14.a – De même l'entreprise dispose d'une liste d'employé présentant la session de recrutement, le nom, la fonction ainsi que le département de chaque employé. Cette liste est régulièrement actualisée

Spécification 14.b – L'entreprise mettra à disposition des employés des statistiques diverses au sujet de l'entreprise régulièrement actualisés

Article 15 – Les employés doivent demeurer respectueux envers l'entreprise et les autres employés

Spécification 15.a – Chaque employé doit respecter l'ensemble des projets et clubs déposés chez Picard Systems

Spécification 15.b – Les employés peuvent donner leur avis sur les autres employés et les projets dans le respect et les éventuelles critiques doivent faire l'objet d'une totale transparence envers le ou les employés concernés

Article 16 – Toutes les créations élaborées en son sein sont la propriété collective du groupe Picard et du ou des employés ayant proposé les dites créations

Spécification 16.a – Un employé ayant proposé un projet ou une idée garde le contrôle sur sa propriété intellectuelle. En cas de démission ou de licenciement l'employé se verra restituer cette propriété qui ne sera pas revendiquée par l'entreprise.

Spécification 16.b – En cas de licenciement pour faute grave l'entreprise conservera l'ensemble des idées proposées par l'employé comme étant sa propriété. Elle reconnaîtra néanmoins la propriété de l'ancien employé sur ses travaux.

Spécification 16.c – Si l'employé le souhaite il peut demander au PDG de supprimer de manière définitive sa propriété partiellement ou totalement.

Article 17 – Le Co-PDG ne dispose pas de contrat il est considéré comme faisant partie intégrante de l'entreprise de facto

Spécification 17.a – Le Co-PDG doit se concerter avec le PDG en cas de décision touchant directement aux employés ou à la structure de l'entreprise

Article 18 – Les relations amoureuses au sein de l'entreprise sont autorisées

Spécification 18.a – Les relations amoureuses entre un employé et un supérieur direct ou indirect doivent dans la mesure du possible être déclarés à la direction

Article 19 – Les employés du groupe Picard seront impliqués prioritairement dans de potentiels projet parallèles

Spécification 19.a – Les employés bénéficieront en priorité des avantages induits par de potentiels projet parallèles

Article 20 – Tout employé peut créer ou adhérer à un syndicat, structure de défense des revendications des salariés et de coordination de leurs actions au sein de l'entreprise

Spécification 20.a – Un syndicat est fondé par et pour un ou plusieurs employés, la direction ne dispose sous aucun prétexte du droit d'intervenir de quelque manière que ce soit dans quelque composante que ce soit du syndicat

Spécification 20.b – L'employé fondateur d'un syndicat se portera garant du fonctionnement et des implications d'une telle entreprise

Spécification 20.c – Le CCO est un syndicat reconnu par l'entreprise, entièrement légitime dans l'exercice de ses fonctions.

Article 21 – Tous fait de violence, tout types de harcèlement de la part d'un employé provoquera son licenciement immédiat et sans préavis

Spécification 21.a – Un employé licencié pour les raisons indiqués ci-dessus ne recevra aucune aide d'aucun type s'il en demande de la part de la direction de l'entreprise

Article 22 – En cas de démission ou d'impossibilité à exercer ses fonctions le PDG devra être remplacé dans ses fonctions par le Co-PDG

Spécification 22.a – S'il est constaté que le PDG n'est plus en état physique ou psychologique de diriger l'entreprise, le Co-PDG et le Vice-PDG en accords avec l'ensemble des chefs de départements peuvent engager une procédure de destitution

Spécification 22.b – La procédure de destitution consiste en un document écrit notifiant précisément l'état physique ou psychologique du PDG et attestant de son incapacité à exercer correctement ses fonctions, ce document doit être approuvé et signé par le Co-PDG, le vice-PDG et une majorité de chef de département. Ainsi effectué la destitution à un effet immédiat.

Spécification 22.c – Si un PDG ne dispose pas de Co-PDG, sa succession à la tête de l'entreprise sera assuré par le Vice-PDG

Spécification 22.d – Si un PDG ne dispose ni de Co-PDG ni de Vice-PDG, sa succession devra être assuré par l'un des chefs de département élu par les autres chefs de département. Cette élection comporte un premier tour, si un candidat obtient la majorité absolue des suffrages il est nommé PDG. Dans le cas contraire un second tour est organisé entre les deux premiers candidats, celui qui remporte le plus de suffrage au deuxième tour est nommé PDG.

Spécification 22.e – Si aucune des spécifications précédentes ne peuvent être appliqués alors le chef du département le plus important en effectif de l'entreprise se verra nommé PDG

Article 23 – La Tribune des Prodiges est l'ordre honorifique du groupe Picard. Les membres de la Tribune sont nommés par le PDG seul pour avoir rendu un service exceptionnel à l'entreprise.

Amendement I – Picard Systems : Picard Systems est l'entité qui regroupe l'ensemble des employés, elle gère les projets et les clubs

Amendement II – Picard Bank : La Picard Bank est l'entité en charge de la gold power du groupe Picard, elle gère la circulation de la monnaie conformément à l'article 12

Amendement III – Projet Z : Le Projet Z est l'entité qui stocke et distribue des ressources intellectuelles utiles et les met au service de ses employés. Tout employé peut y contribuer.

Amendement IV – Psystems : Le groupe Picard dispose d'un site officiel réunissant l'ensemble des informations sur les projets, clubs et organisation de l'entreprise. Lien : <https://psystems.netlify.app/>

Signataires du patronat :

Le PDG

Le Co-PDG

Le Vice PDG

PROJET Z

PICARD BANK

Signataires des départements :

- Département du Trésor

- Ensemble vide

- Département de gestion globale

PICARD

- Département des Rêves

- Département des Objets

- Département de l'Apocalypse

- Département d'Appui Social

SYSTEMS

- Département du Culte

- Recherche et développement

- Département du Marketing

- Département de l'Occulte

- Département du Rayonnement

- Département de l'Arsenal

MARCO POLO

FIRPENZ