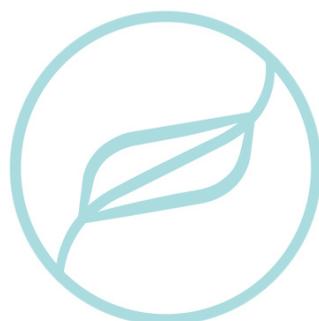


Charte managériale du Syndicat de l'Orge

Créer une **charte managériale** c'est placer l'**humain**, les femmes et les hommes, acteurs du **service public**, au centre de nos préoccupations. Elle rend explicite ce qui est de l'ordre de l'implicite. Cette charte constitue notre **socle commun**.

Le Syndicat fonde sa **cohérence** et sa **réussite** sur des repères auxquels chacun d'entre nous doit se reconnaître et s'identifier.



Les valeurs partagées

Équité

Cohésion et Esprit d'équipe

Convivialité Partage

Solidarité Respect

Bienveillance



Les valeurs managériales partagées

Les valeurs constituent un système de référence sur lequel s'appuient les comportements dans le cadre professionnel. Elles posent les principes des relations entre les collaborateurs au sein de l'équipe. Elles concernent et obligent chacun d'entre nous, indépendamment des fonctions et positions dans la hiérarchie (grade).

Cette charte, fruit d'échanges collectifs traduit la volonté des managers de donner du sens à l'action de notre collectivité par des repères communs à l'ensemble des managers et collaborateurs.

5 valeurs ont été retenues :



Cohésion et Esprit d'équipe



Convivialité et Partage



Bienveillance et Solidarité



Equité



Respect





Cohésion et Esprit d'équipe

La cohésion consiste à favoriser la compréhension du travail de chacun au sein d'une même équipe. C'est en donnant du sens au travail réalisé par les collaborateurs qu'elle peut être gagnée. Elle se trouve dans le renforcement et la mutualisation des compétences de chacun, ainsi que dans l'harmonisation des pratiques de travail.

Fixer des objectifs clairs et compréhensibles, avoir une approche collective des décisions, partager les résultats positifs ou négatifs, développer des projets communs contribuent à la garantir.

Le manager

- > Explique les décisions et projets de la collectivité et donne du sens à l'action
- > Sait répartir dans la concertation, la charge de travail, notamment en cas de pics d'activité
- > Favorise la diversité et la mixité au sein de l'équipe et traite de manière équitable tous ses membres
- > Accompagne l'évolution et le développement des compétences de ses collaborateurs
- > Associe les collaborateurs à l'évaluation des résultats de l'action du service

Le collaborateur

- > S'intéresse aux métiers et aux contraintes des autres agents
- > Ose parler de ses problèmes à sa hiérarchie
- > Saisit les occasions de travailler entre services
- > Accueille avec bienveillance les demandes de chacun de façon objective et constructive
- > Joue la carte du collectif
- > S'entraident entre eux pour réussir



Convivialité et Partage

La convivialité est la capacité d'une collectivité à favoriser la tolérance et les échanges réciproques des personnes et des groupes qui la composent. Pour le Syndicat, instaurer une culture de la convivialité signifie : créer les conditions d'une relation professionnelle plus efficace et plus créative, développer l'attention à l'autre et l'ouverture d'esprit, faciliter le dialogue, installer un climat de confiance. La convivialité est un facteur de bien-être individuel et d'efficacité collective.

Le manager

- > Organise régulièrement une réunion d'équipe, au cours de laquelle il fait le point sur les sujets transversaux,
- > Relaye les informations du niveau n+1 notamment concernant la vie du Syndicat
- > Facilite l'expression sur l'organisation et le fonctionnement de l'unité de travail : ce qui marche, ce qui ne marche pas et les voies de progrès
- > Favorise l'échange entre pairs et encourage l'autonomie
- > Crée des moments de convivialité,
- > Organise des points individuels réguliers pendant lesquels l'agent peut échanger en toute confidentialité.

Le collaborateur

- > Participe aux moments d'échanges (repas du personnel, pique-nique, séminaire, journées thématiques, Share my job.....)
- > Fait confiance à sa hiérarchie et ses collègues
- > Propose des pistes d'amélioration, émet des critiques constructives
- > Prend des initiatives et accepte de nouveaux défis
- > Transmet ses connaissances (passage de témoin)





Bienveillance et Solidarité

La bienveillance est une disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui. Le management bienveillant permet de donner le maximum d'autonomie et de reconnaissance aux agents, tout en leur offrant un pilier solide sur lequel s'appuyer. La bienveillance implique une relation basée sur l'empathie et la considération.

Le manager

- > Est présent auprès des équipes, en appui plus qu'en contrôle
- > Reconnaît publiquement la contribution et les succès professionnels de chacun ; il fait, le cas échéant, des observations individuellement
- > Accompagne ses collaborateurs à chaque étape de leur parcours professionnel
- > Prend le temps de saluer régulièrement les membres de son équipe
- > Facilite par ses pratiques l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et respecte dans son fonctionnement habituel le principe de déconnexion
- > Sait remercier, encourager et féliciter
- > Favorise la libération de la parole des collaborateurs

Le collaborateur

- > Joue la carte de la confiance avec son manager et ses pairs
- > Facilite le travail d'équipe (entraide et coopération)
- > Fait preuve de compassion, d'empathie et de respect envers ses collègues
- > Ne juge pas ses collègues
- > Met ses compétences et son expertise au service de l'équipe
- > S'engage dans les projets communs et apporte son aide dans les difficultés rencontrées



Équité

L'équité désigne une forme d'égalité ou de juste traitement. Elle appelle des notions de justice naturelle et d'éthique, dans l'appréciation par tous de ce qui est dû à chacun au-delà des seules règles en vigueur.

Le manager

- > Veille avec régularité au respect des règles de la collectivité par tous
- > Met en place une relation hiérarchique porteuse de respect, de confiance et de motivation
- > Fixe en toute transparence avec les collaborateurs des objectifs clairs, mesurables et atteignables
- > Transmet à tous ses collaborateurs les informations nécessaires pour la bonne réalisation de leurs missions
- > S'assure de l'adéquation entre les objectifs de chacun et la réalité par des points réguliers
- > Veille à une équité de traitement des collaborateurs, reste vigilant sur toutes les formes de discrimination

Le collaborateur

- > Est garant de ses missions
- > Veille avec régularité au respect des règles de la collectivité par tous
- > Cherche à atteindre les objectifs fixés et travaille pour un objectif commun
- > Contribue et bénéficie des résultats du travail d'équipe





Respect

Le respect s'inscrit dans la capacité de créer les conditions d'un dialogue constructif, en particulier dans les situations difficiles. Reconnaître la capacité de chacun à contribuer au projet collectif.

Le manager

- > Permet à chacun de s'exprimer
- > Favorise un environnement propice à l'écoute
- > Fait preuve de politesse et de bienséance
- > Accepte les différences
- > Reconnaît ses limites et/ou ses erreurs
- > Pose un dialogue constructif
- > Reste vigilant sur le ton (mails, oral...) et dans la forme (quand/comment)

Le collaborateur

- > Respecte le collectif
- > Ecoute et respecte les opinions de ses pairs
- > Evite les comportements offensants
- > Traite les autres avec dignité et courtoisie

